

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN MANAJEMEN WAKTU (*TIME MANAGEMENT*) TERHADAP PRESTASI AKADEMIK
PADA MAHASISWA YANG BEKERJA PARUH WAKTU**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh:

Wanda Melinda
(30702000228)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN MANAJEMEN WAKTU (*TIME MANAGEMENT*) TERHADAP PRESTASI AKADEMIK PADA MAHASISWA YANG BEKERJA PARUH WAKTU

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Wanda Melinda

30702000228

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si.

16 Mei 2024

UNISSULA

Semarang, 16 Mei 2024

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

Pengaruh Work-Life Balance dan Manajemen Waktu (Time Management) terhadap Prestasi Akademik pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Wanda Melinda

30702000228

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 29 Mei 2024

Dewan Penguji

1. Dr. Joko Kuncoro, S. Psi, M. Si
2. Dra. Rohmatun, M. Si., Psikolog
3. Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanda Tangan



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 29 Mei 2024

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIDN. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Wanda Melinda dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar Pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



Semarang, 20 Mei 2024

Yang menyatakan

The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Wanda Melinda'. To the right of the signature is a blue official stamp. The stamp contains the text 'UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG' at the top, a central emblem, and the name 'WANDA MELINDA' in bold letters. Below the name is the identification number '37AB9AKX855337526'.

Wanda Melinda

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al Insyirah: 6)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S. Al Baqarah: 286)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

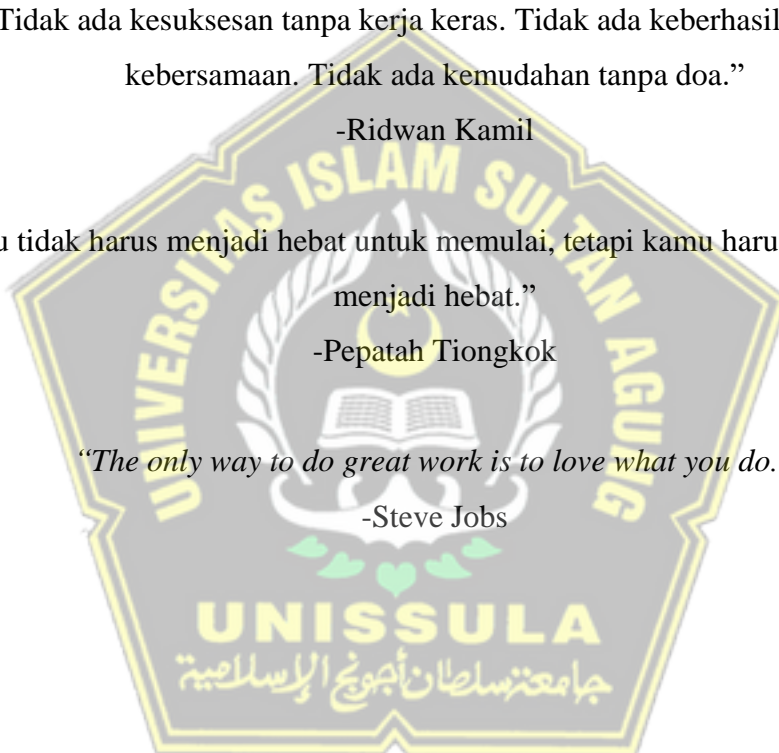
-Ridwan Kamil

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat.”

-Pepatah Tiongkok

“The only way to do great work is to love what you do.”

-Steve Jobs



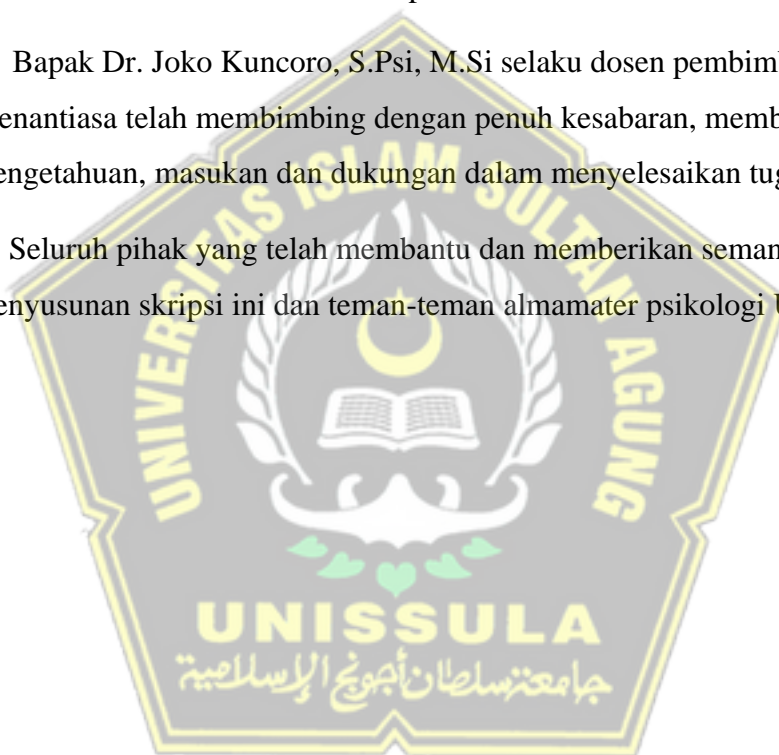
PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah, penulis persembahkan karya ini kepada kedua orang tua penulis yang telah merawat, mendidik, membimbing, dan selalu mendoakan serta memberikan dukungan dengan penuh kesabaran dan kasih sayang sehingga terus menjadi motivasi bagi penulis.

Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing yang senantiasa telah membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan ilmu pengetahuan, masukan dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini dan teman-teman almamater psikologi UNISSULA.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan ridho kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir yang dibuat untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.

Penulis menyadari dalam proses penulisan tugas akhir ini tidak mudah dan mengalami banyak kesulitan. Namun, berkat bantuan, arahan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sesuai dengan target. Pada kesempatan ini, saya selaku penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang telah membantu dalam proses akademik dan penelitian.
2. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar membantu, membimbing, dan meluangkan waktu serta tenaganya pada proses pembuatan penelitian dan perkuliahan.
3. Para responden yang bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
4. Ibu Luh Putu Shanti Kusumaningsih, S.Psi., M.Psi selaku dosen wali yang dengan sabar mengarahkan, dan memberikan saran yang membangun dari awal sampai akhir.
5. Bapak Ibu dosen Fakultas Psikologi Unissula yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang berharga kepada peneliti.
6. Bapak dan Ibu staf Tata Usaha dan Perpustakaan serta seluruh Karyawan Fakultas Psikologi Unissula yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam urusan administrasi.
7. Teristimewa peneliti sampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak dan Mamah serta ketiga adik-adik yang senantiasa telah memberikan

do'a, motivasi, dan dukungan materil sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh peneliti-peneliti sebelumnya yang telah memberikan kemudahan pada penulis dalam mengakses teori-teori yang membantu dalam penulisan tugas akhir skripsi ini.
9. Nova, Arlien, Nanda, Diana, Vanessa, Hana, Azma, Baim, Yusril, Reva, dan Pipit yang selalu ada untuk membantu dan menemani dalam berkeluh kesah tentang skripsi serta senantiasa memberikan semangat ketika peneliti sedang terpuruk.
10. Semua teman-teman sebangunan Pak Joko yang saling membantu dan berbagi cerita dalam mengerjakan skripsi.
11. Teman-teman dari fakultas psikologi Angkatan 2020 khususnya kelas D yang selalu menjaga komunikasi dan membantu yang dibutuhkan peneliti sehingga memberikan kesan dan kenangan yang istimewa selama kuliah.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu penulis dengan memberikan semangat, motivasi, dan turut mendukung dalam penyelesaian tugas akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak agar penulis dapat memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

Semarang, 16 Mei 2024

Wanda Melinda

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Prestasi Akademik.....	8
1. Pengertian Prestasi Akademik.....	8
2. Faktor-faktor Prestasi Akademik.....	9
3. Aspek Prestasi Akademik.....	11
B. <i>Work-Life Balance</i>	13
1. Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	13

2.	Faktor-faktor <i>Work-Life Balance</i>	14
3.	Aspek <i>Work-Life Balance</i>	17
C.	Manajemen Waktu.....	20
1.	Pengertian Manajemen Waktu	20
2.	Faktor-faktor Manajemen Waktu	21
3.	Aspek Manajemen Waktu	23
D.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Prestasi Akademik	26
E.	Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Prestasi Akademik.....	27
F.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Manajemen Waktu</i> Terhadap Prestasi Akademik.....	28
G.	Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III	METODE PENELITIAN	30
A.	Identifikasi Variabel	30
B.	Definisi Operasional.....	30
1.	Prestasi Akademik.....	30
2.	<i>Work-life Balance</i>	31
3.	Manajemen Waktu	31
C.	Populasi, Sampel, dan Sampling	32
1.	Populasi.....	32
2.	Sampel.....	32
3.	Sampling.....	32
D.	Metode Pengumpulan Data	33
1.	Prestasi Akademik.....	33
2.	Skala <i>Work-life Balance</i>	34
3.	Skala Manajemen Waktu.....	35
E.	Uji Validitas, Uji Beda <i>Item</i> , dan Estimasi Reliabilitas <i>Item</i> ...	35
1.	Validitas.....	35
2.	Uji Daya Beda Aitem	36

3. Reliabilitas	36
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian.....	38
1. Orientasi Kacah Penelitian	38
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	38
3. Penomoran Ulang	42
4. Pelaksanaan Penelitian	43
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian	44
1. Uji Asumsi.....	44
2. Uji Hipotesis.....	46
C. Deskripsi Hasil Penelitian	47
1. Deskripsi Data Skor Prestasi Akademik	48
2. Deskripsi Data Skor <i>Work-life Balance</i>	49
3. Deskripsi Data Skor Manajemen Waktu	50
D. Pembahasan	51
E. Kelemahan Penelitian	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kategorisasi Indeks Prestasi Kumulatif	13
Tabel 2. Pengelompokan IPK (Arisanti dkk., 2020).....	34
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala <i>Work-life Balance</i>	34
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Manajemen Waktu	35
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala <i>Work-life Balance</i>	39
Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Manajemen Waktu	40
Tabel 7. Sebaran Daya Beda Aitem Skala <i>Work-life Balance</i>	41
Tabel 8. Sebaran Daya Beda Aitem Manajemen Waktu.....	42
Tabel 9. Penomoran Ulang Skala <i>Work-life Balance</i>	43
Tabel 10. Penomoran Ulang Skala Manajemen Waktu	43
Tabel 11. Demografi Subjek Penelitian	44
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 13. Norma Kategorisasi (Azwar, 2021)	48
Tabel 14. Kategorisasi Prestasi Akademik IPK (Arisanti dkk., 2020).....	48
Tabel 15. Deskripsi Skor Skala <i>Work-life Balance</i>	49
Tabel 16. Kategorisasi Skor Subjek <i>Work-life Balance</i>	49
Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Manajemen Waktu	50
Tabel 18. Kategorisasi Skor Manajemen Waktu.....	51

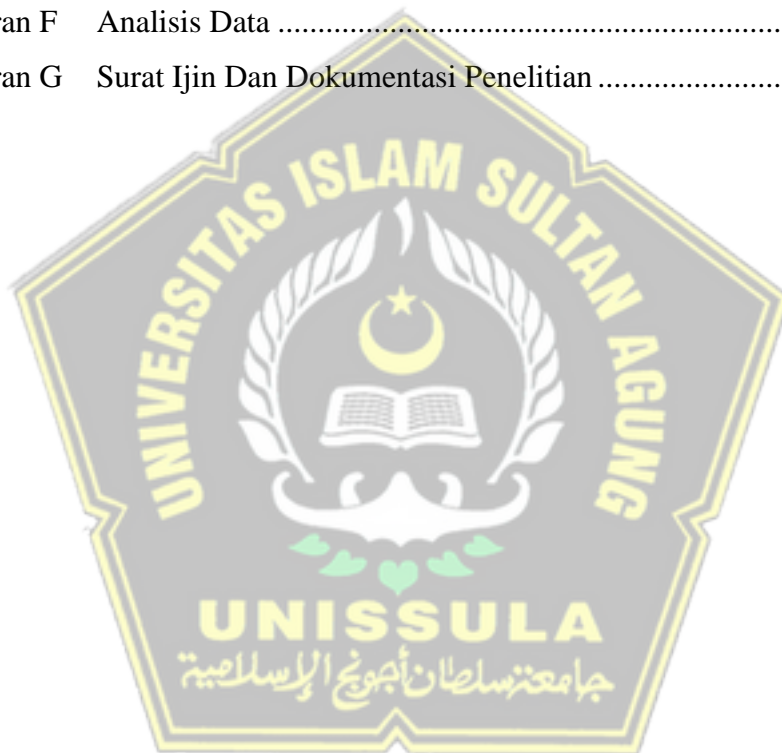
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kategorisasi Prestasi Akademik IPK	48
Gambar 2. Kategorisasi Skor Subjek <i>Work-life Balance</i>	50
Gambar 3. Kategorisasi Skor Manajemen Waktu.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Skala Uji Coba.....	67
Lampiran B.	Tabulasi Data Skala Uji Coba	73
Lampiran C	Uji Daya Beda Aitem Dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba.....	82
Lampiran D.	Skala Penelitian	86
Lampiran E.	Tabulasi Data Skala Penelitian.....	91
Lampiran F	Analisis Data	100
Lampiran G	Surat Ijin Dan Dokumentasi Penelitian	104



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN MANAJEMEN WAKTU (*TIME MANAGEMENT*) TERHADAP PRESTASI AKADEMIK PADA MAHASISWA YANG BEKERJA PARUH WAKTU

Wanda Melinda
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung
Email: wandamelinda01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik mengenai pengaruh *work-life balance* dan manajemen waktu terhadap prestasi akademik. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 121 mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Kota Semarang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari IPK mahasiswa dan 2 skala. Skala *work-life balance* yang terdiri dari 22 aitem memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,924 dan manajemen waktu yang terdiri dari 19 aitem memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,860. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil hipotesis menggunakan teknik analisis regresi berganda menunjukkan ada pengaruh signifikan antara *work-life balance* dan manajemen waktu dengan prestasi akademik diperoleh $R=0,732$ dan $F_{hitung}=68,024$ dengan taraf signifikansi 0,001 ($p<0,05$) sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil uji korelasi parsial antara *work-life balance* dengan prestasi akademik diperoleh $r_{x_1y}=0,723$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p<0,05$), artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan prestasi akademik sehingga hipotesis kedua diterima. Uji korelasi parsial antara manajemen waktu dengan prestasi akademik diperoleh $r_{x_2y}=0,680$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p<0,05$), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen waktu dengan prestasi akademik sehingga hipotesis ketiga diterima.

Kata Kunci : prestasi akademik, *work-life balance*, manajemen waktu

**THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND TIME
MANAGEMENT ON ACADEMIC ACHIEVEMENT IN STUDENTS WHU
WORK PART-TIME**

Wanda Melinda
Faculty of Psychology
Sultan Agung Islamic University
Email: wandamelinda01@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to empirically test the influence of work-life balance and time management on academic achievement. The sampling technique in this research used a purposive sampling technique. The sample in this study consisted of 121 students who worked part time in Semarang City. The measuring instrument used in this research consists of student GPA results and 2 scales. The work-life balance scale consisting of 22 items has a reliability coefficient of 0.924 and time management consisting of 19 items has a reliability coefficient of 0.860. Data analysis techniques use multiple regression analysis and partial correlation. The results of the hypothesis using multiple regression analysis techniques show that there is a significant influence between work-life balance and time management and academic achievement, obtained $R=0.732$ and $F_{count}=68.024$ with a significance level of 0.001 ($p<0.05$) so that the first hypothesis is accepted. The results of the partial correlation test between work-life balance and academic achievement obtained $r_{xy}=0.723$ with a significance level of 0.001 ($p<0.05$), meaning that there is a significant positive influence between work-life balance and academic achievement so that the second hypothesis is accepted. The partial correlation test between time management and academic achievement obtained $r_{xy}=0.680$ with a significance level of 0.001 ($p<0.05$), meaning that there is a positive and significant influence between time management and academic achievement so that the third hypothesis is accepted.

Keywords: *academic achievement, work-life balance, time management*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mahasiswa yaitu individu yang sedang menjalani proses belajar di tingkat Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Politeknik, Akademi, dan Akademi Komunitas. Menurut Siswoyo et al. (2007) menyatakan bahwa mahasiswa adalah individu yang sedang mencari ilmu di tingkat perguruan tinggi negeri, swasta, dan lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi. Berdasarkan tahap perkembangan, mahasiswa dikategorikan pada tahap masa remaja akhir dan masa remaja awal. Menurut Monks yang dikutip dalam Desmita (2009) memaparkan bahwa usia remaja akhir terdapat pada rentang usia 18-21 tahun. Lalu untuk dewasa awal menurut Hurlock (1996) yang dikutip dalam Desmita (2009) memaparkan bahwa dewasa awal terdapat pada rentang usia 18-25 tahun. Di rentang usia tersebut, dewasa awal sedang mengalami perubahan pada fisik dan psikologis yang diiringi berkurangnya kemampuan reproduktif. Sedangkan menurut Santrock (2002) memaparkan bahwa dewasa awal terjadi pada rentang usia 18-25 tahun yang diiringi perkembangan eksperimen dan eksplorasi. Pada setiap perkembangan akan terdapat tugas yang harus dicapai. Jika seseorang dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik, maka dapat melanjutkan pada fase yang berikutnya. Salah satu tugas yang akan dihadapi oleh remaja akhir yaitu membangun sebuah karier. Hal yang perlu dilakukan untuk membangun karir yaitu mempersiapkan potensi diri dan memulai bekerja. Oleh karena itu, banyak dari mahasiswa yang memilih untuk kuliah dan bekerja paruh waktu.

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat terdapat 6,98% siswa berusia 10 hingga 24 tahun yang sekolah sambil bekerja pada 2020. Rinciannya, sebanyak 6,74% di perdesaan dan 7,15% di perkotaan. Sektor pertanian memberikan sumbangan besar terhadap siswa bekerja di perdesaan, yakni 44,06% pada 2020. Sementara sektor lainnya sebanyak 39,9% jasa dan 16,04% manufaktur. Berbeda dengan wilayah perkotaan yang paling banyak bekerja di sektor jasa yakni 72,61% siswa. Sedangkan 22,78% di manufaktur dan 4,61% pertanian. Sedangkan

menurut berita harian pada BBC, diketahui bahwa sekitar 77% mahasiswa bekerja, naik dari 59% tahun lalu. Selanjutnya, mahasiswa perempuan dilaporkan mendapatkan penghasilan 36% lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Sebagian responden mengatakan mereka bekerja paruh waktu, tetapi 14% mengatakan mereka memiliki pekerjaan penuh selama periode perkuliahan, liburan atau keduanya. Lebih dari setengah (56%) dari mahasiswa yang memiliki pekerjaan mengatakan mereka bekerja karena mereka telah salah memperkirakan biaya universitas, terutama biaya akomodasi.

Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja paruh waktu akan merasakan dampak positif dan negatifnya. Hal yang dirasakan pada dampak positif yaitu akan mendapat keterampilan, ilmu mengenai berbagai macam pekerjaan, dan membentuk rasa tanggung jawab atas pekerjaan sehingga memberikan pengalaman yang berkesan. Akan tetapi, mahasiswa juga perlu waspada akan dampak negatif dari kuliah sambil bekerja. Mahasiswa akan kesulitan berkonsentrasi dalam membagi waktu antara kuliah dengan bekerja serta akan ada kemungkinan lebih mementingkan pekerjaan daripada kuliah (Hipjillah, 2015). Kuliah sambil bekerja memiliki dampak bagi seseorang baik segi positif maupun segi negatif. Terdapat dampak negatif dan dampak positif bagi mahasiswa yang memilih kuliah sambil bekerja paruh waktu. Mahasiswa mampu meringankan biaya kebutuhan kuliah, mendapatkan pengalaman kerja, dan menjadi lebih mandiri sehingga akan berdampak positif bagi mahasiswa. Akan tetapi, konsentrasi mahasiswa akan berkurang serta kesulitan membagi waktu. Selain itu, mahasiswa akan merasa kelelahan, prestasi akademik menurun, lulus menjadi terlambat, dan mengakibatkan dikeluarkan atau *drop out* dari universitas dan memilih bekerja (Triwijayanti & Astiti, 2019). Padahal, prestasi akademik memiliki peranan penting bagi kelulusan mahasiswa.

Prestasi akademik merupakan salah satu indikator kesuksesan proses pembelajaran mahasiswa dengan ditunjukkan kemampuan kognisi mahasiswa setelah mengikuti proses pembelajaran (Sari et al., 2023). Mahasiswa diwajibkan ikut berperan aktif dalam proses belajar di kelas. Selain itu, presensi mahasiswa, menyelesaikan tugas, diskusi, presentasi, kuis, dan ujian menjadi persyaratan

keberhasilan proses pembelajaran. Mahasiswa bisa dikatakan lulus jika IPK yang dicapai sebanyak 2.00 atau lebih. (Sari et al., 2023) menyatakan bahwa masih banyak mahasiswa yang belum bisa mencapai IPK 2.00. Hal tersebut didukung oleh data BPS Kota Semarang bahwa pada tahun 2017 jumlah APM sebesar 39,45% dimana 35,12% terdiri dari laki-laki dan 43.80% terdiri dari perempuan. Sedangkan pada tahun 2018 jumlah APM sebesar 36,97% dimana 31,60% terdiri dari laki-laki dan 41,33% terdiri dari perempuan. Terakhir, pada tahun 2019 jumlah APM sebesar 36,36% dimana 36,03 % terdiri dari laki-laki dan 36,70% terdiri dari perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa APM pada setiap tahunnya mengalami penurunan.

Prestasi akademik dipengaruhi oleh faktor jurusan sekolah, status pekerjaan, gender, status pernikahan, dukungan keluarga, dan keaktifan organisasi (Indriana et al., 2016). Pada penelitian Sari et al. (2023), mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan IPK pada mahasiswa yang bekerja dengan tidak bekerja yaitu nilai rata-rata IPK mahasiswa yang bekerja lebih rendah dibandingkan IPK mahasiswa yang tidak bekerja. Selain mengikuti proses pembelajaran, terdapat kebutuhan lainnya yang harus dipenuhi sebagai penunjang berlangsungnya pembelajaran seperti membeli alat tulis, buku, uang praktikum, biaya penelitian dan masih banyak lainnya (Mardelina & Muhson, 2017). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan ekonomi yang melatarbelakangi alasan mahasiswa bekerja. Dengan begitu akan terjadi peran ganda pada mahasiswa. Mahasiswa akan dituntut bekerja secara professional dan di sisi lain tetap harus mempertahankan IPK. Hal tersebut akan mengakibatkan konflik peran. Dengan begitu mahasiswa perlu membagi waktunya agar tetap menjalankan semua kegiatannya tetap berjalan dengan baik. Memiliki peran yang berlebih dalam satu waktu dapat menimbulkan konflik bagi individu baik dari dalam diri (internal) maupun diluar diri (eksternal) seperti terjadinya konflik peran, kelelahan fisik, stres, hingga depresi. Konflik yang dimiliki oleh mahasiswa menyebabkan sulitnya mencapai *work-life balance* (Mardelina & Muhson, 2017)

Work-life balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan waktunya untuk pekerjaan, pendidikan, keluarga, dan pribadi. Mahasiswa perlu

menyeimbangkan kehidupannya agar kegiatan kuliah dan bekerja dapat dijalankan. Menurut Fisher (2001), *work-life* yaitu suatu cara seseorang dalam menyeimbangkan dua peran bahkan lebih pada kegiatan yang sedang dijalani. Mahasiswa yang memiliki *work-life balance* yang baik maka menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kualitas hidup yang baik. *Work-life balance* yang baik dapat dilihat jika mahasiswa dapat memenuhi aspek pada *work-life balance*. Menurut McCann (2013) menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek *work-life balance* yaitu *time balance* dimana mahasiswa perlu membagi waktunya dengan sesuai kebutuhan pada setiap kegiatan. Kedua, *involvement balance* dimana mahasiswa perlu terlibat secara aktif serta komitmen pada kegiatan yang dilakukan. Terakhir, *satisfaction balance* dimana mahasiswa akan merasa puas terhadap kegiatannya karena mampu menyelesaikannya dengan kualitas dan kuantitas yang baik. Untuk menyeimbangkan kehidupannya, mahasiswa perlu mengatur waktu dengan baik pada setiap kegiatan.

Manajemen waktu adalah suatu keterampilan yang membutuhkan penilaian diri, perencanaan serta disiplin dan perbaikan terus menerus (Hasan & Sari, 2021). Mengatur waktu tidak hanya sekadar membagi waktunya dengan sama pada setiap kegiatan, tetapi mahasiswa juga perlu memperhatikan beberapa hal untuk dapat mengatur waktu dengan baik. Manajemen waktu yang baik dapat diperoleh jika mahasiswa dapat memenuhi aspek dari *time management*. Dalam penelitian Nisa et al. (2019) disebutkan bahwa terdapat 4 aspek pada *time management* yaitu menetapkan tujuan dan prioritas, perencanaan dan penjadwalan, kemampuan mengendalikan waktu, dan prefensi untuk terorganisasi. Sejalan dengan penelitian Abi & Saadah (2018) bahwa *time management* yang baik tidak selalu dengan mengerjakan banyak tugas tetapi dapat fokus dan tepat dalam mengerjakan tugas serta dapat membedakan pengerjaan tugas. Mahasiswa yang mampu menjalankan *work-life balance* dan *time management* dengan bersamaan maka tingkat produktivitasnya akan semakin tinggi. Selain itu, *time management* memiliki pengaruh positif dalam prestasi belajar. *Time management* yang baik yaitu sebagai motor penggerak dan pendorong bagi seseorang dalam belajar, sehingga akan membuat belajar menjadi lebih bersemangat dan tidak mudah bosan dengan materi pelajaran dengan seiring hal itu dapat meningkatkan

prestasi belajar (Zega & Kurniawati, 2022). Mahasiswa yang memiliki time management yang efektif akan membuat proses belajar menjadi lebih terarah dan terbiasa untuk disiplin waktu (Nurrahmaniah, 2019).

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang,

“Saya memilih bekerja paruh waktu karena merasa tidak terlalu banyak waktu yang digunakan sehingga masih bisa mengikuti kegiatan di kampus. Meskipun hasil uang dari paruh waktu tidak terlalu banyak tetapi sangat cukup untuk membayar UKT dan kebetulan saya mengambil kelas sore karyawan jadi bayarnya tidak terlalu mahal jadi tidak terlalu memberatkan ayah dan ibu. Saya biasanya kalau kelasnya masih teori jarang masuk kelas tetapi kalau ada presentasi dan tugas *project* selalu masuk. IPK saya alhamdulillah dari semester awal sudah bagus walaupun tidak sebagus sekarang. Setelah bekerja, ternyata sudah dua semester ini turun. Waktu semester 2 itu turun 0,05 tapi waktu semester 3 itu cukup drastis sampai 0,1” (AS, usia 21 tahun).

Hasil wawancara dengan subjek kedua,

“Saya bekerja paruh waktu untuk memenuhi kebutuhan hidup saya di Semarang dan Bapak di kampung halaman. Kebetulan Bapak saya sudah tidak bekerja dan alhamdulillah masih bisa lanjut kuliah karena mendapatkan beasiswa jadi saya hanya perlu mencari tambahan untuk kebutuhan di kos dan untuk bapak. Jadwal di tempat kerja saya menyesuaikan jadwal kuliah saya, jadi saya mengirimkan jadwal kuliah saya ke atasan dan jika ada keperluan kuliah di luar jadwal biasanya saya tukar *shift* dengan teman kerja. Sebenarnya cukup berat karena membuat badan jadi mudah capek jadi saya sering sekali berangkat terlambat saat kelas pagi bahkan tidak mengikuti kelas, untungnya masih ada kesempatan tiga pertemuan untuk tidak mengikuti kelas. Kadang saya juga merasa stress ketika banyak tugas masih banyak dan masih harus bekerja. IPK saya juga turun karena terdapat tiga matkul yang tidak lulus, jadi harus mengulang di semester selanjutnya.” (FQ, usia 22 tahun).

Hasil wawancara dengan subjek ketiga.

“Saya merasa senang bisa menghasilkan uang sendiri dengan bekerja paruh waktu sehingga jadi saya tidak perlu meminta orangtua saya ketika ingin suatu barang yang mahal. Awalnya saya sering merasa lelah dan badan pegal-pegal karena harus berangkat pagi kuliah dan sore lanjut kerja hingga pulang tengah malam. Tetapi seiring berjalannya waktu saya tidak terlalu menuntut diri saya untuk mendapatkan IPK 3 dan malahan waktu semester tiga kemarin IPK saya ada di rentang angka 2.” (MY, usia 19 tahun).

Berdasarkan hasil wawancara, beberapa mahasiswa memilih bekerja paruh waktu karena ingin membantu meringankan beban orangtua dalam membayar kuliah, mencari uang jajan tambahan, dan mengisi waktu luang agar menjadi lebih produktif. Mahasiswa tetap memprioritaskan kuliah sebagai hal yang utama sehingga untuk jadwal *shift* akan mengikuti jam kuliah dengan menginformasikan jadwal kuliah kepada atasan. Kendala yang dialami yaitu merasa kelelahan yang berakibat sering terlambat berangkat kuliah bahkan tidak mengikuti kelas dengan memanfaatkan kesempatan tiga kali alfa. Mahasiswa biasanya mengerjakan tugas disaat libur kerja, sesudah pulang kerja, dan saat outlet tidak terlalu ramai. Hal tersebut berdampak pada IPK yang naik dan turun pada setiap semester, walaupun angka yang turun tidak terlalu banyak. Selan itu, mahasiswa juga kesulitan membagi waktu untuk berkumpul dengan teman atau bermain di luar karena waktu libur akan dipakai untuk tidur atau mengerjakan tugas. Meskipun demikian, mahasiswa merasa bangga karena mendapatkan pengalaman baru di tempat kerja dan akan mencoba mengatur waktu lebih tertata serta mencoba akan belajar membuat perencanaan waktu atau kegiatan.

Penelitian Al Adawiyah (2017) menunjukkan bahwa nilai IPK mahasiswa yang berkarir lebih tinggi dibandingkan dengan nilai IPK mahasiswa yang tidak berkarir. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Mardelina & Muhson (2017) yang menunjukkan bahwa Prestasi akademik mahasiswa yang bekerja cenderung lebih rendah daripada prestasi akademik mahasiswa yang tidak bekerja. Sejalan dengan penelitian Sari dkk (2023) bahwa hasil pengujian menunjukkan mahasiswa nilai rata-rata IPK mahasiswa yang tidak bekerja lebih besar dibandingkan IPK mahasiswa yang bekerja. Yahya & Widjaja (2019) menjelaskan hasil analisisnya bahwa prestasi akademik mahasiswa yang bekerja mengalami penurunan pada IPK dikarenakan kesulitan dalam membagi waktu antara kuliah dan bekerja. Penelitian Istikomah & Setiawan (2023) menyatakan bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu cenderung mengalami penurunan prestasi akademik karena harus membagi waktu dan energi antara pekerjaan dengan tugas akademik. Selaras dengan penelitian Putra (2020) bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu akan terganggu waktunya dan kosentrasi belajar yang menurun sehingga mengalami penurunan prestasi akademik. Huda et al., (2023)

menjelaskan bahwa dampak negatif yang perlu diwaspai mahasiswa yang bekerja paruh waktu yaitu kesulitan membagi antara waktu dan konsentrasi saat kuliah dan bekerja bahkan lebih mementingkan pekerjaan daripada kuliah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu mengalami penurunan akademik karena kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan dan membagi waktu antara bekerja dengan kuliah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada pemahaman sebelumnya, maka rumusan permasalahan penelitian ini adalah “Apakah *work-life balance* dan manajemen waktu berpengaruh terhadap prestasi akademik mahasiswa yang bekerja paruh waktu”.

C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan mengetahui adanya pengaruh *work-life balance* dan manajemen waktu dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang sudah ada, dan penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan tentang menulis, khususnya *work-life balance*, manajemen waktu, dan prestasi akademik .

2. Manfaat Praktis

- a. Menambah pengetahuan dan literatur baca bagi para mahasiswa yang sedang berkuliah sambil bekerja, terutama mahasiswa yang bekerja paruh waktu.
- b. Memperkaya konsep mengenai *work-life balance* dan manajemen waktu yang kaitannya dengan prestasi akademik bagi peneliti lain.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Prestasi Akademik

1. Pengertian Prestasi Akademik

Menurut Winkel (1983), “Prestasi akademik merupakan hasil keberhasilan mahasiswa dalam belajar dengan mengikuti kegiatan belajar sesuai bobot yang dicapainya”. Akumulasi nilai indeks prestasi yang akan menjadi hasil pengukuran dari prestasi akademik mahasiswa. Bentuk laporan dari IPK (Indeks Prestasi Kumulatif) yaitu dengan bobot penilaian 0-4 (nol sampai dengan empat). Menurut Suryabrata (2011), prestasi akademik yaitu suatu penilaian hasil pendidikan untuk mengetahui sejauh mana anak didik belajar dan berlatih yang disengaja. Sejalan dengan pendapat Sobur (2006) bahwa indeks prestasi kumulatif yaitu bukti hasil prestasi akademik mahasiswa selama mengikuti perkuliahan. Menurut Azwar (2012) mengemukakan bahwa prestasi akademik yaitu keberhasilan belajar yang dilihat berdasarkan indikator-indikator dalam bentuk nilai rapor, indeks prestasi studi, angka kelulusan predikat keberhasilan dan semacamnya.

Prestasi akademik merupakan hasil proses mahasiswa dalam mencapai tujuan Pendidikan pada jangka pendek atau jangka panjang (Tarumasely, 2021). Prestasi akademik diartikan sebagai kompetensi yang diukur dengan pengetahuan, sikap, dan keterampilan sebagai interaksi aktif antara mata pelajaran dan objek belajar selama proses belajar mengajar untuk mencapai hasil belajar (Indah Sari & Lisiswanti, 2017). Prestasi akademik menurut Wahab (2016) adalah penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dalam mata pelajaran, yang dinyatakan dengan nilai yang berupa angka.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi akademik yaitu hasil proses pembelajaran mahasiswa yang dilaporkan dalam bentuk nilai bobot 0-4 (nol sampai dengan empat). Nilai bobot akan diterima mahasiswa pada setiap semester yang disebut dengan IPK (Indeks Prestasi Kumulatif). Penilaian IPK berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan pada indikator-indikator prestasi akademik.

2. Faktor yang Memengaruhi Prestasi Akademik

Keberhasilan akademik dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Slameto, 2010). Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti keadaan psikis dan kondisi fisik individu, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu yaitu kecerdasan emosional (Indrawati et al., 2016). Hal ini juga sesuai dengan penelitian Darmadi (2017) yang menyatakan bahwa faktor prestasi akademik terdiri dari dua faktor yaitu :

a. Faktor internal

Terdiri dari kesehatan fisiologis dan psikologis. Pada fisiologis terdiri dari indera dan kesehatan jasmani dimana akan berpengaruh pada pandangan dan kefokusannya saat belajar. Selain itu, akan membantu dalam menyerap informasi. Pada faktor psikologis yang baik akan membantu berjalannya fungsi afektif, kognitif, dan perilaku individu sehingga membuat proses belajar berjalan dengan baik serta mendukung pencapaian akademiknya.

b. Faktor eksternal

Terdiri dari lingkungan sosial dan non sosial. Lingkungan sosial terkait dengan keluarga atau teman sekitar. Seperti dukungan keluarga atau teman sekitar akan membuat semangat belajar menjadi lebih tinggi. Selain itu, bagian yang termasuk dari non sosial yaitu mengenai fasilitas. Fasilitas menjadi penunjang yang sangat berperan dan berpengaruh dalam proses terjadinya pembelajaran. Tersedianya fasilitas yang lengkap dan nyaman akan mempermudah dan memperlancar proses pembelajaran sehingga prestasi akademik tercapai secara maksimal.

Pada penelitian Garkaz et al. (2011) bahwa prestasi akademik dipengaruhi 6 faktor antara lain :

a. Gender

Perempuan memiliki motivasi lebih tinggi dalam belajar daripada laki-laki. Hal tersebut karena perempuan cenderung memiliki kepribadian rapi dalam belajar, sedangkan laki-laki cenderung malas belajar sehingga lebih bersikap acuh terhadap motivasi belajar.

b. Jurusan Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa siswa yang berlatar belakang matematika atau sains cenderung memiliki prestasi akademik lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak berlatar belakang sains.

c. Status Pekerjaan

Mahasiswa yang memiliki peran ganda yaitu mengikuti kegiatan akademik dan bekerja akan mendapatkan stress yang cukup tinggi sehingga akan mempengaruhi keterlibatan dan perilaku siswa. Hal ini membuat mahasiswa perlu membagi waktu antara kuliah dan bekerja serta mendapatkan dukungan sosial agar dalam mengurangi kecemasan yang dihadapinya.

d. Status Pernikahan

Mahasiswa yang sudah menikah akan mendapatkan penambahan tugas keluarga dalam perannya sehingga mempengaruhi proses perkuliahan dan juga prestasi akademik yang dihasilkan.

e. Dukungan Keluarga

Keluarga merupakan lembaga pendidikan pertama untuk anak. Pendidikan dari keluarga akan digunakan oleh anak sebagai dasar ketika mengikuti kegiatan pendidikan selanjutnya di sekolah, sehingga faktor-faktor orang tua memiliki pengaruh pada keberhasilan anak dalam belajar.

f. Keaktifan Berorganisasi

Mahasiswa yang mengikuti organisasi akan memiliki peran tambahan selain belajar. Dalam berorganisasi, mahasiswa perlu berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, memberikan aspirasi, dan memberikan dampak kemajuan atau produktivitas organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi akademik dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Pada faktor internal terdiri dari faktor fisiologis dan psikologis. Sedangkan pada faktor eksternal terdiri dari faktor sosial dan non sosial.

3. Aspek-aspek Prestasi Akademik

Aspek prestasi akademik menjadi pedoman dalam menentukan indikator pencapaian hasil belajar. Menurut penelitian Sugiyanto (2009) bahwa hasil pencapaian prestasi akademik dilihat berdasarkan aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek psikomotor. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Syah (2001) bahwa aspek prestasi akademik setidaknya terdapat 3 yaitu :

a. Aspek kognitif

- 1) pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan mahasiswa dalam mengingat (*recall*) informasi yang telah diterima seperti suatu fakta dan terminologi pemecahan masalah.
- 2) pemahaman (*comprehension*) yaitu kemampuan mahasiswa dalam menjelaskan pemahaman yang diketahui dengan kata-kata sendiri.
- 3) penerapan (*application*) yaitu menerapkan informasi ke dalam berbagai situasi serta memecahkan berbagai masalah di kehidupan sehari-hari.
- 4) analisis (*analysis*) yaitu kemampuan dalam mengidentifikasi, memisahkan, dan membiarkan komponen-komponen suatu fakta, konsep, pendapat, asumsi, hipotesa atau kesimpulan dan memeriksa komponen-komponen tersebut untuk melihat atau tidaknya kontradiksi.
- 5) sintesis (*synthesis*) yaitu kemampuan membentuk pola baru dengan mengaitkan berbagai elemen dan unsur pengetahuan yang dimiliki.
- 6) evaluasi (*evaluation*) yaitu kemampuan dalam menilai dan membuat keputusan pada suatu gagasan atau produk dengan kriteria tertentu.

b. Aspek afektif

- 1) penerimaan (*receiving/attending*) yaitu kepekaan dalam menerima stimulus dari luar dalam bentuk masalah, situasi, gejala, dan lain-lain.
- 2) tanggapan (*responding*) yaitu kemampuan dalam menanggapi secara aktif pada suatu fenomena.

- 3) penghargaan (*valuing*) yaitu kemampuan memberikan nilai pada suatu kegiatan obyek sehingga jika tidak melakukan kegiatan tersebut akan memiliki rasa kerugian atau penyesalan.
- 4) pengorganisasian (*organization*) yaitu kemampuan dalam menemukan perbedaan nilai sehingga dapat membentuk nilai baru yang universal.
- 5) karakterisasi berdasarkan nilai-nilai (*characterization by a value complex*) yaitu kesatuan semua system nilai yang dimiliki yang mempengaruhi kepribadian dengan menerapkan suatu filsafat hidup agar konsisten dengan filsafat hidupnya.

c. Aspek psikomotor atau keterampilan

Aspek psikomotor meliputi persepsi (*perception*), kesiapan (*set*), respon terpimpin (*guided response*), mekanisme (*mechanism*), respon tampak yang kompleks (*complex overt response*), penyesuaian (*adaptation*), penciptaan (*origination*). Sedangkan pada penelitian Mahaningtyas (2017) bahwa kemampuan aspek psikomotorik terdiri dari empat yaitu :

- 1) Imitasi yaitu kemampuan melatih keterampilan yang diamati.
- 2) Manipulasi yaitu kemampuan untuk mengubah suatu keterampilan.
- 3) Presisi yaitu keterampilan yang menunjukkan kemampuan Tindakan dengan sangat akurat
- 4) Artikulasi yaitu kemampuan untuk melakukan Tindakan secara terkoordinasi dan efisien.

Mahasiswa akan mendapatkan hasil belajar dari nilai uts, uas, dan tugas-tugas yang diberikan oleh dosen (Rini et al., 2015). Nilai yang diperoleh akan diolah menjadi indeks prestas kumulatif (IPK) sebagai laporan keberhasilan mahasiswa dalam perkuliahan. Sesuai dengan pengertian dari Rafidah (2018) bahwa indeks prestasi kumulatif yaitu hasil prestasi belajar atau kemajuan belajar mahasiswa di setiap semester dalam bentuk angka. Sihombing & Cahyadi (2023) memaparkan bahwa nilai IPK berisikan bobot

0-4 (nol sampai dengan empat) dan setiap bobot memiliki kategorisasi dari sangat kurang baik sampai dengan sangat baik).

Tabel 1. Kategorisasi Indeks Prestasi Kumulatif

Klasifikasi	Kategorisasi
3,75 – 4,00	Sangat Baik
3,00 – 3,74	Baik
2,50 – 2,99	Cukup
1,00 – 2,49	Kurang Baik
$\chi \leq 1,00$	Sangat Kurang Baik

(Arisanti dkk., 2020)

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek prestasi akademik terdiri dari aspek kognitif, afektif, dan psikomotor yang telah dinyatakan dalam bentuk IPK (Indeks Prestasi Kumulatif)

B. *Work-Life Balance*

1. Pengertian *Work-Life Balance*

Singh & Khanna (2011) berpendapat bahwa *work-life balance* memiliki makna luas dalam kaitannya dengan prioritas antara pekerjaan dan kehidupan. Prioritas yang tepat pada sisi pekerjaan yaitu karir dan ambisi, sedangkan pada sisi kehidupan yaitu kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pendekatan diri pada spiritual. Sedangkan menurut Frame & Hartog (2003) *work-life balance* yaitu karyawan yang tidak hanya fokus pada pekerjaannya, akan tetapi menggunakan jam kerja dengan fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaannya dengan keluarga, hobi, seni, dan studi. Menurut Parkes & Langford (2008), *work-life balance* yaitu ketika seseorang dapat berkomitmen pada suatu pekerjaan dan keluarga serta bertanggung jawab dengan baik pada pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan. Sedangkan Handayani (2013) mengemukakan bahwa *work-life balance* yaitu ketika seseorang dapat merasakan kepuasan terhadap berbagai peran yang dilakukan dan dibuktikan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya *work family facilitation* atau *work family enrichment*.

Greenhaus et al. (2003) memaparkan bahwa *work-life balance* merupakan bagaimana seseorang puas dan terikat terhadap pekerjaan,

kehidupan pribadi, serta seimbang dalam peran di pekerjaan dan kehidupan pribadi (keluarga). Sedangkan Clark (2000) mengartikan *work-life balance* sebagai hubungan yang serasi antara waktu dan tenaga yang dihabiskan dalam bekerja dan menjalani berbagai aktivitas di luar pekerjaan untuk mencapai kehidupan yang harmonis. Hill et al. dalam Poulouse & Sudarsan (2017) mendefinisikan “*work-life balance as the extent to which a person can concurrently balance the emotional, behavioural and time demands of both paid work, personal and family responsibilities.*” *Work-life balance* yaitu kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan emosional, perilaku dan waktu baik dari pekerjaan yang dibayar, tanggung jawab pribadi dan keluarga di waktu yang sama (Banu, 2016). Fisher (2001) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya seseorang untuk menyeimbangkan dua atau lebih peran yang berkaitan dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan dalam. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan usaha seseorang yang memiliki peran ganda atau lebih untuk menjalani semua perannya dengan seimbang dengan tujuan dapat menemukan keharmonisan dalam kehidupannya.

Berdasarkan dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan usaha seseorang yang memiliki peran ganda atau lebih untuk menjalani semua perannya dengan seimbang dengan tujuan dapat menemukan keharmonisan dalam kehidupannya. *Work-life balance* juga merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan pada pekerjaan, keluarga, pendidikan, spiritual, dan hiburan. Selain itu, individu yang memiliki kemampuan *work-life balance* ditandai dengan sikap bertanggung jawab terhadap kesesuaian waktu di setiap kegiatan yang dijalannya.

2. Faktor yang Memengaruhi *Work-Life Balance*

Work-life balance dipengaruhi oleh banyak faktor dan setiap individu akan dilatar belakangi oleh faktor yang berbeda. Dalam studi Schabracq et al. (2003) faktor-faktor *work-life balance* adalah ciri-ciri kepribadian yang memengaruhi pekerjaan dan diluar kerja dengan melihat hubungan antara

jenis keterikatan yang diperoleh individu saat masih kecil dengan *work-life balance*, karakteristik keluarga untuk mengetahui adanya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang, ciri-ciri tersebut antara lain meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dan memicu adanya konflik, baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi, dan sikap sebagai evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Pada penelitian Putri (2021) menemukan lima kategori faktor *work-life balance* sebagai berikut :

a. Faktor Waktu

Faktor waktu berkaitan dapat mempengaruhi *work life balance* seperti memiliki waktu yang cukup untuk istirahat, tidur, dan bahkan memasak disela-sela waktu. Dengan begitu, individu tetap dapat menjalankan banyak kegiatan tanpa adanya konflik peran.

b. Faktor Ekonomi dan Keluarga

Faktor ekonomi dan keluarga membuat individu semangat untuk bekerja karena teringat harus memenuhi kebutuhan di rumah. Teringat anak ketika bekerja, bekerja karena desakan ekonomi keluarga, menysikan gaji untuk keperluan anak.

c. Faktor Loyalitas

Faktor loyalitas berkaitan dengan pemahaman individu terhadap pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar. Dengan begitu akan memiliki sisa waktu yang cukup untuk kegiatan di luar pekerjaan.

d. Faktor Sikap

Faktor sikap ditandai dengan sikap individu seperti tidak terlalu memaksakan diri dalam bekerja. Misalnya seperti sedang ada masalah membuat individu tidak berangkat bekerja. Hal tersebut karena akan membuat tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Faktor Gaji

Faktor gaji mempengaruhi *work-life balance* seperti menggunakan gaji untuk keperluan sehari-hari. Selain itu, gaji yang

didapatkan cukup untuk belanja atau digunakan untuk hal lain di luar kebutuhan pokok sehingga individu dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan dengan kepuasan gaji yang didapatkan.

Sedangkan pada penelitian Poulouse & Sudarsan (2017) menemukan bahwa terdapat faktor-faktor *work-life balance* yaitu :

a. Faktor Individual

Terdapat lima model kepribadian yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*. Sedangkan kesejahteraan dipengaruhi oleh dua komponen yaitu *cognitive component life satisfaction* dan *affective component emotional well being*. Terakhir, terdapat *emotional intelligence* sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan mempergunakan emosi atau perasaan. Kelima traits dalam *big five personality theory* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *work-life balance*

b. Faktor Organisasional

Faktor organisasional mencakup sistem kerja dimana karyawan mudah menyesuaikan sehingga dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan kegiatan pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan. Dukungan organisasi diwujudkan dalam dua bentuk yaitu secara formal dan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work-family policies benefit* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir karyawan.

1) Faktor Stress Kerja

Individu akan mengalami stress kerja jika individu merasa terancam dan tidak nyaman di lingkungan kerja serta tuntutan pekerjaan. Jika individu mengalami stress kerja maka akan terhambat juga dalam mewujudkan *work-life balance*.

2) Faktor Konflik Peran

Ketidaktejelasan peran dan *releoverload* akan membuat muncul konflik peran pada individu karena mengalami ketidakteimbangan dengan peran yang dimiliki. Hal tersebut akan membuat individu kesulitan dalam mewujudkan *work-life balance* jika kekacauan peran yang terjadi semakin tinggi.

3) Faktor Kemajuan Teknologi

Kemajuan teknologi dapat membantu pekerjaan di kantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu. Perkembangan teknologi ini dapat mempermudah individu dalam mewujudkan *work-life balance*.

c. Faktor Lingkungan sosial

1) Anak

Jumlah anak dan tanggung jawab pengasuhan anak berkaitan dengan *work-life balance*. Jumlah anak yang lebih banyak menyebabkan stres dan konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir.

2) Keluarga

Dukungan keluarga, dukungan pasangan, dan dukungan orangtua menjadi faktor penting dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh faktor waktu, loyalitas, ekonomi dan keluarga, sikap, dan gaji. selain itu, terdapat faktor individual yang terdiri dari lima model kepribadian. Sistem kerja pada suatu perusahaan juga akan mempengaruhi *work-life balance* individu. Secara sosial, lingkungan menjadi pengaruh pada *work-life balance*.

3. Aspek-aspek *Work-Life Balance*

Kaiser et al. (2011) memaparkan bahwa *work-life balance* memberikan manfaat seperti mengurangi gangguan secara fisik dan psikis, memberikan energi positif yang saling berkaitan dengan kegiatan yang dijalani, dan dapat mengurangi stress. Hal tersebut dapat dirasakan jika

menjalankan tiga aspek yang disebutkan Fisher (2001) terkait aspek-aspek *work-life balance* adalah sebagai berikut :

- a. Waktu yaitu perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain.
- b. Perilaku yaitu perbandingan antara perilaku individu dalam bekerja dan dalam aspek kehidupan yang lain.
- c. Ketegangan yang dialami baik dalam pekerjaan maupun aspek kehidupan yang lain dapat menimbulkan konflik peran dalam diri individu.
- d. Energi yaitu perbandingan antara energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan energi yang digunakan dalam aspek kehidupan selain karir.

Sedangkan menurut McCann (2013) bahwa aspek *work-life balance* terdiri dari tiga aspek yaitu :

- a. Alokasi waktu seseorang pada setiap kegiatannya (*time balance*).

Keseimbangan waktu mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

- b. Tingkat keterlibatan dan komitmen seseorang dalam menjalankan di berbagai kegiatannya (*involvement balance*).

Keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

- c. Kepuasan dari setiap kegiatan dengan dilihat tingkat kualitas hidupnya di keluarga dan kualitas serta kuantitas hasil pekerjaannya (*satisfaction balance*).

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Fisher (2001) mengatakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk *work-life balance*, yaitu:

a. *Work Interference With Personal Life (WIPL)*

Dimensi *Work Interference With Personal Life (WIPL)* menjelaskan mengenai sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu pada kehidupan pribadi. Contohnya seperti ketika individu bekerja menjadi kesulitan dalam mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b. *Personal Life Interference With Work (PLIW)*

Dimensi *Personal Life Interference With Work (PLIW)* yaitu sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Contohnya yaitu ketika individu sedang memiliki masalah mengenai kehidupan pribadinya dapat mengganggu kinerja saat bekerja.

c. *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*

Dimensi *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)* yaitu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Contohnya jika kehidupan pribadinya sedang senang maka akan membuat suasana hati yang menyenangkan jika bekerja.

d. *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*

Dimensi *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)* yaitu sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Contohnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek pada *work-life balance* yaitu *work interference with personal life* yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi, *personal life interference with work*

yang berkaitan dengan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, *personal life enhancement of work* yang berkaitan dengan peningkatan performa individu dalam dunia kerja, dan *work enhancement of personal life* berkaitan dengan keterampilan individu dalam bekerja.

C. Manajemen Waktu

1. Pengertian Manajemen Waktu

Sandra (2013) mengemukakan bahwa manajemen waktu yaitu suatu proses individu dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi waktu dengan memanfaatkan analisis dan perencanaan dalam menggunakan waktu. Manajemen waktu merupakan mengatur waktu sesuai dengan jadwal maupun rencana yang sudah ditentukan agar aktivitas yang dilakukan dapat berjalan dengan efisien dan dapat memperoleh hasil yang maksimal (Macan, 1994). Taylor et al. (2009) memaparkan bahwa manajemen waktu merupakan pencapaian individu karena berhasil mengeliminasi kegiatan yang tidak penting karena terlalu banyak membuang waktu.

Manajemen waktu merupakan serangkaian aktivitas dan langkah mengatur serta mengelola waktu dengan sebaik mungkin agar mampu membawa ke arah tercapainya tujuan hidup yang telah ditetapkan (Lisiswanti & Oktafany, 2017). Adebisi (2013) mendefinisikan manajemen waktu sebagai seni dalam mengatur, mengendalikan, menjadwalkan serta memberikan gambaran waktu seseorang dalam menghasilkan kerja yang efektif dan produktif dalam implementasinya. Terry & Rue (2005) mengatakan bahwa perlu adanya manajemen yang berfungsi sebagai perencanaan, penggerak, pengendalian atau pengawasan dan pengorganisasian. Menurut Atkinson et al. (1987), manajemen waktu yaitu suatu keahlian yang berkaitan dengan tindakan mengatur waktu dengan baik dan terencana.

Berdasarkan dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu merupakan kemampuan individu dalam mengatur dan merencanakan waktu sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Mengatur dan merencanakan waktu dilakukan dengan cara memprioritaskan

kegiatan. Selain itu, dapat dilakukan juga dengan mengeliminasi kegiatan yang tidak penting dan membuang waktu yang banyak.

2. Faktor yang Memengaruhi Manajemen Waktu

Hoffer yang dikutip dalam Prameswari (2020) menjelaskan bahwa faktor-faktor dari Manajemen Waktu terdiri dari pengaturan diri, motivasi, dan pencapaian tujuan. Sintesa (2023) bahwa faktor manajemen waktu terbagi menjadi dua yaitu :

a. Faktor dalam diri yang melakukan kesalahan

Faktor internal menjadi faktor utama karena ketika individu melakukan kesalahan, mereka akan belajar dari kesalahan tersebut. Dengan begitu, individu akan melakukan manajemen waktu yang baik untuk meminimalisir kesalahan.

b. Faktor lingkungan sekolah

Lingkungan sekolah menjadi tempat barometer kreativitas individu. Dengan fasilitas yang mencukupi, akan membantu individu dalam menimba ilmu secara otodidak.

Macan (1994) memaparkan bahwa manajemen waktu dipengaruhi tiga faktor yaitu :

a. Menetapkan tujuan dan prioritas

Individu dapat menyelesaikan kebutuhan dan keinginan yang telah ditetapkan. Lalu, bagaimana individu bisa menempatkan kebutuhan sesuai prioritas tugas yang dibutuhkan dalam mencapai sasaran.

b. Teknik atau mekanika manajemen waktu

Faktor ini mengacu mengenai cara-cara yang digunakan individu dalam mengelola waktu seperti membuat daftar, jadwal, dan rencana kerja.

c. Terorganisasi

Kecenderungan kerja individu dikaitkan dengan cara bagaimana mengatur lingkungan kerja disekitarnya. Individu yang memiliki keteraturan membuat pikirannya menjadi jelas dan sistematis sehingga

individu tidak membuang waktu dengan tidak jelas dalam melakukan sesuatu.

Mcnamara (2010) menyebutkan bahwa yang mempengaruhi manajemen waktu adalah :

a. *Individual characteristics*

Tipe kepribadian dapat digunakan untuk melihat motivasi seseorang dalam keputusan manajemen waktu mereka.

b. *Work life balance*

Individu yang tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi dapat menimbulkan hasil negative seperti rusaknya hubungan baik di tempat kerja atau di kehidupan. Tidak hanya itu, dapat juga menimbulkan stress dan kelelahan.

c. *Organisation influences*

Pengaruh organisasi seperti ukuran organisasi, tahapan siklus kehidupan, dan sektor juga menjadi faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam memanajemen waktu.

Srijanti (2007) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen waktu yaitu:

a. Adanya target yang jelas

Dengan adanya target pencapaian maka hidup akan lebih terarah dan waktupun dapat diatur dengan sebaik-baiknya.

b. Adanya prioritas kerja

Individu dapat menjalankan manajemen waktu dengan baik dan mencurahkan seluruh konsentrasi dan energinya untuk mencapai prioritas yang diinginkan.

c. Pendelegasian tugas

Pekerjaan yang dianggap tidak utama dilakukan pendelegasian kepada orang lain. Hal ini dapat meringankan pekerjaan, waktu yang ada dapat digunakan melaksanakan pekerjaan yang lebih berkualitas.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu dipengaruhi oleh faktor internal yang beraskan pada diri sendiri dan eksternal

yang beraskan pada lingkungan. Target dan prioritas seseorang dalam mengerjakan sesuatu juga mempengaruhi manajemen waktu. Selain itu, pendelegasian tugas juga menjadi faktor yang mempengaruhi manajemen waktu.

3. Aspek- aspek Manajemen Waktu

Atkinson et al. (1987) bahwa manajemen waktu memiliki beberapa aspek diantaranya :

a. Menetapkan tujuan

Individu yang menetapkan tujuan akan lebih fokus dalam menjalani pekerjaan atau kegiatan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

b. Menyusun prioritas

Semua pekerjaan memiliki nilai kepentingan yang berbeda. Oleh karena itu, perlu dibuat peringkat berdasarkan kepentingan yang terendah hingga tertinggi atau agenda terdekat hingga tertinggi dalam periode tertentu.

c. Menyusun jadwal

Susunan jadwal memiliki fungsi penting untuk menghindari bentroknnya kegiatan, lupa, dan mengurangi ketergesaan.

d. Bersikap asertif

Bersikap asertif dilakukan dengan mengatakan “TIDAK” atau menolak suatu permintaan tugas dari orang lain tanpa merasa bersalah.

e. Bersikap tegas

Tujuan dari sikap ini yaitu menghindari pelanggaran hak dan memastikan bahwa orang lain tidak dapat mempengaruhi efektivitas waktu yang kita miliki agar rencana tidak berantakan.

f. Menghindari penundaan

Penundaan dapat membuat pekerjaan menjadi terlambat sehingga menyebabkan ketidakberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta merusak jadwal yang telah disusun.

g. Meminimalisir waktu yang terbuang

Meminimalisir waktu bertujuan untuk menghindari pemborosan waktu yang terbuang sehingga tidak memberikan manfaat yang maksimal dan menjadi penghalang bagi individu dalam mencapai keberhasilan.

h. Mendahulukan kegiatan yang mudah sebelum kegiatan yang sulit

Mendahulukan kegiatan penyelesaiannya cepat sebelum menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan waktu lama.

Sedangkan pada penelitian Afriyana et al. (2020) bahwa manajemen waktu memiliki 3 aspek yaitu:

- a. *Time Planning* yaitu mengenai kemampuan membuat tujuan perencanaan dalam perencanaan jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. Dalam hal ini mahasiswa membuat perencanaan waktu yang efisien dan efektif dalam perencanaan jangka pendek, menengah dan jangka panjang karena perencanaan menentukan prioritas yang utama dan penentuan tujuan. Razali (2018) menyebutkan bahwa perilaku merencanakan waktu (*time planning behavior*) paling berpengaruh pada prestasi akademis. Hal ini sesuai dengan pendapat Cemaloğlu & Filiz (2010) bahwa perencanaan waktu terbaik berarti penentuan tujuan dan prioritas sebenarnya.
- b. *Time Traps* yaitu mengenai kemampuan seseorang dalam melakukan pending kegiatan. Aktivitas yang mengganggu perencanaan kegiatan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa banyak aktivitas-aktivitas yang mengganggu kegiatan perencanaan dan banyak membuang waktu yang tidak terprioritaskan. Hal ini sesuai dengan penelitian Mahasneh (2013) menunjukkan bahwa mahasiswa belum ada kesadaran untuk dapat mengatur waktu dan ketidakstabilan, tidak bertanggung jawab, ketidakpastian tujuan, tidak menentukan prioritas, *distruction*, penundaan, memikirkan detail adalah tantangan dalam proses terberat dalam manajemen waktu.
- c. *Time Attitude* yaitu sikap waktu mengacu pada perasaan individu tentang masa lalu, sekarang, dan masa depan. Selain itu, memperhatikan perencanaan kegiatan dan meluangkan banyak waktu melakukan

aktivitas yang sudah direncanakan. Dapat dikatakan bahwa *time attitude* yang berhubungan pada perencanaan waktu akan memudahkan untuk menggunakan waktu yang efisien agar dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Hal tersebut sesuai penelitian Cemaloğlu & Filiz (2010) penggunaan waktu yang efisien mengurangi kecemasan dan meningkatkan kesuksesan.

Macan (1994) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek dalam manajemen waktu yaitu :

a. Aspek penetapan tujuan dan prioritas

Aspek yang terkait dengan tujuan dan sasaran yang dicapai melalui perencanaan dengan membuat skala kepentingan agar pekerjaan lebih mudah. Tujuan dan sasaran dibagi menjadi dua, yaitu tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek bisa saja menjadi tujuan harian karena memang mensyaratkan penentuan aktivitas yang lebih spesifik sehingga tujuan jangka panjang akan lebih mudah tercapai.

b. Aspek mekanisme waktu

Aspek ini seperti menyusun jadwal dan daftar rencana, melalui mekanisme perencanaan yang memungkinkan pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Perencanaan dan penjadwalan dilakukan setelah menyusun prioritas, dan sebelum melaksanakan penjadwalan terlebih dahulu disusun perencanaan.

c. Aspek kontrol terhadap waktu

Aspek yang berkaitan dengan pengelolaan penggunaan waktu sehingga dapat memperkirakan waktu untuk setiap kegiatan. Aspek ketiga ini mengarah pada keyakinan atau pandangan individu bagaimana kemampuannya dalam mengendalikan waktu dan bagaimana individu menggunakan waktu yang ada.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek pada manajemen waktu yaitu penetapan tujuan dan prioritas tugas untuk memudahkan pekerjaan. Lalu terdapat aspek mekanisme waktu yang terdiri dari

penyusunan jadwal dan daftar rencana. Terakhir terdapat aspek kontrol terhadap waktu yang menjelaskan mengenai pengelolaan dalam menggunakan waktu.

D. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Prestasi Akademik

Kondisi mahasiswa yang belajar sambil bekerja (*work-life balance*) juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi akademik (Hamdani & Dewi, 2022). Berdasarkan dimensi *work-life balance* pada *work interference with personal life* yang menjelaskan sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pekerjaan akan memberikan pengaruh pada prestasi akademik mahasiswa. Jika mahasiswa tidak dapat mengatasi dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka tingkat kefokusannya dalam pembelajaran pun berkurang sehingga prestasi akademik menjadi menurun dan begitu juga sebaliknya. Berkaitan dengan dimensi *personal life interference with work* yang menjelaskan mengenai sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan pekerjaannya. Dalam artian jika mahasiswa tidak dapat memenuhi dan menyelesaikan tugas dalam pembelajaran akan berdampak tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Mahasiswa pekerja diperlukan *work-life balance* yang baik agar tetap bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan prestasi akademik berjalan lancar (Megayani et al., 2023). Didukung dengan penelitian Kurnia DN & Wahyu Gunawan P (2023) bahwa seseorang yang memiliki *work life balance* yang baik maka akan memiliki pencapaian prestasi yang baik sehingga menjadi lebih produktif.

Penelitian (Megayani et al., 2023) mengemukakan bahwa untuk menciptakan kehidupan pekerjaan, akademik, kehidupan pribadi, keluarga, dan hiburan berjalan lancar diperlukan *work-life balance*. *Work-life balance* berdampak positif terhadap performa akademik, semakin seimbang *work life balance* pada pekerjaan dan pembelajaran maka semakin tinggi pula tingkat performa akademik (Megayani et al., 2023). Menurut Hartono & Perdhana (2021) menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaan memiliki kontribusi besar dalam kesuksesan belajar mahasiswa.

E. Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Prestasi Akademik

Prestasi akademik yaitu keberhasilan belajar yang dilihat berdasarkan indikator-indikator dalam bentuk nilai rapor, indeks prestasi studi, angka kelulusan predikat keberhasilan dan semacamnya (Azwar, 2012). Pada penelitian Sari et al. (2023) bahwa salah satu faktor dalam penentuan tingkat prestasi akademik yaitu manajemen waktu. Manajemen waktu merupakan cara menggunakan waktu yang cerdas dalam mencapai tujuan (Purwanto, 2008). Dengan memilih manajemen waktu yang efektif, proses belajar akan lebih terarah dan akan terbiasa untuk disiplin waktu (Nurrahmaniah, 2019). Mahasiswa yang kurang mampu memajemen waktu mengalami kesulitan dalam mengatur waktu untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaannya (Pertiwi, 2020).

Berdasarkan tiga aspek manajemen waktu oleh Macan (1994) yaitu Penetapan tujuan dan prioritas, Mekanisasi manajemen waktu, dan Kontrol terhadap waktu. Pertama, dengan telah mengetahui tujuan dan sasaran mahasiswa dalam belajar akan mempermudah mahasiswa untuk merencanakan pola belajar sehingga prestasi akademik tercapai dengan baik. Kedua, ketika mahasiswa telah memiliki mekanisme waktu yang baik dengan Menyusun jadwal dan daftar rencana akan membantu mahasiswa dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Terakhir, mahasiswa yang dalam mengelola penggunaan waktu membuat mahasiswa dapat memperkirakan waktu dalam kegiatan belajar dan selain belajar sehingga tetap memiliki prestasi akademik yang baik meskipun memiliki banyak jenis kegiatan. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Anatasya & Sayekti, 2022) bahwa manajemen waktu juga berperan besar dalam keberhasilan akademik karena apabila mahasiswa tidak memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik seperti kurang terorganisasi, tidak konsisten, tujuan yang tidak jelas dan kurang disiplin maka produktivitas yang efektif tidak akan tercapai.

Manajemen waktu dapat dijadikan sebagai salah satu pendekatan yang penting dalam pencapaian prestasi akademik, karena dengan manajemen waktu tersebut dapat mengontrol diri terhadap kekurangan-kekurangan seseorang dalam belajar (Nurrahmaniah, 2019). Manajemen waktu belajar siswa juga berpengaruh terhadap optimal atau tidaknya prestasi belajar (Ayunthara, 2016). Hal

ditunjukkan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dundes dan Marx (2006) yang dikutip dalam Malau et al. (2023), bahwa manajemen waktu berpengaruh positif terhadap prestasi akademik mahasiswa yang bekerja maupun yang tidak bekerja. Dengan memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik, mahasiswa tetap dapat meningkatkan prestasi akademik mereka walaupun saat bekerja sekalipun. Pada penelitian Ayunthara (2016) bahwa manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap prestasi akademik. Artinya, melalui rencana dan manajemen waktu dapat membantu dalam mencapai tujuan, sedangkan tujuan utama para pelajar adalah berhasil dalam menerima ilmu dari pendidik yang diukur dengan prestasi belajar siswa. Dengan penerapan manajemen waktu yang baik dapat meningkatkan prestasi belajar yang baik. Jadi manajemen waktu berpengaruh terhadap prestasi belajar (Nurrahmaniah, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya manajemen waktu dalam kehidupan manusia, terutama dalam hal belajar demi meraih prestasi akademik yang baik (Nurrahmaniah, 2019).

F. Pengaruh *Work-Life Balance* dan Manajemen Waktu Terhadap Prestasi Akademik

Prestasi akademik dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *work-life balance* dan *Manajemen Waktu*. *Work-life balance* dibutuhkan mahasiswa pekerja agar tidak menimbulkan hasil yang mengecewakan dalam hal akademis maupun dalam lingkup kerja (Amelasantih et al., 2019). Pada penelitian Kurnia DN & Wahyu Gunawan (2023) bahwa seseorang yang memiliki *work life balance* yang baik maka akan memiliki pencapaian hasil kerja yang baik sehingga menjadi lebih produktif. Penelitian Rahayu & Hapsari (2023) menyatakan bahwa hal pertama yang harus dilakukan untuk mencapai *work-life balance* yaitu membagi waktu agar dapat menyelesaikan tugas sehari-hari.

Hasil Rismawati Hakim et al. (2019) menunjukkan bahwa *Manajemen Waktu* yang baik dengan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kegiatan kuliah dapat menghasilkan hasil belajar yang baik. Didukung oleh penelitian Nurrahmaniah (2019) bahwa memiliki keterampilan manajemen waktu yang

baik, mahasiswa tetap dapat meningkatkan prestasi akademik mereka walaupun saat bekerja sekalipun. Sejalan dengan penelitian Yahya et al. (2019) bahwa kemampuan *Manajemen Waktu* yang baik dengan pembuatan skala prioritas sehingga akan mengetahui kepentingan mana yang harus didahulukan dengan tujuan dapat membagi waktu antara bekerja dan belajar serta tetap dapat fokus dalam belajar dan bekerja. *Manajemen Waktu* yang baik yaitu sebagai motor penggerak dan pendorong bagi seseorang dalam belajar, sehingga akan membuat belajar menjadi lebih bersemangat dan tidak mudah bosan dengan materi pelajaran dengan seiring hal itu dapat meningkatkan prestasi belajar (Zega & Kurniawati, 2022).

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil kajian teori, maka dapat diajukan hipotesos penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara *work-life balance* dan manajemen waktu dengan prestasi akademik. Dugaan asumsi bahwa semakin tinggi kemampuan *work-life balance* dan manajemen waktu, maka semakin tinggi pula pencapaian prestasi akademik mahasiswa. Sebaliknya, semakin rendah *work-life balance* dan manajemen waktu, maka semakin rendah pula pencapaian prestasi akademik mahasiswa.
2. Terdapat pengaruh positif *work-life balance* dengan prestasi akademik. Dugaan asumsi bahwa semakin tinggi kemampuan dalam *work-life balance* maka semakin tinggi pula pencapaian prestasi akademik mahasiswa. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan dalam *work-life balance* maka semakin rendah pula pencapaian prestasi akademik mahasiswa.
3. Terdapat pengaruh positif manajemen waktu dengan prestasi akademik. Dugaan asumsi bahwa semakin tinggi kemampuan dalam manajemen waktu maka semakin tinggi pula pencapaian prestasi akademik mahasiswa. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan dalam manajemen waktu maka semakin rendah pula pencapaian prestasi akademik mahasiswa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Menurut Azwar (2012) identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel- variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing. Menurut Sugiyono (2010) variabel penelitian yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Penelitian ini menggunakan 2 macam variabel, yaitu:

1. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Priadana & Sunarsi, 2021). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu prestasi akademik.
2. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Priadana & Sunarsi, 2021). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :
 - a. *Work-life balance*
 - b. *Time management*

B. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2010), definisi operasional variabel penelitian yaitu elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

1. Prestasi Akademik

Prestasi akademik yaitu keberhasilan belajar yang dilihat berdasarkan indikator-indikator dalam bentuk nilai rapor, indeks prestasi studi, angka

kelulusan predikat keberhasilan dan semacamnya (Azwar, 2012). Prestasi akademik dalam penelitian ini menggunakan data dari nilai indek prestasi mahasiswa yang diperoleh melalui data responden yang telah disediakan peneliti dalam skala penelitian yang telah dibuat. Dimana responden diminta untuk menuliskan nilai indek prestasi terakhir yang diperoleh mahasiswa yang dibuat pada kolom yang telah disediakan. Semakin tinggi skor IPK pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu, menunjukkan bahwa mahasiswa tersebut memiliki prestasi akademik yang tinggi dan sebaliknya.

2. *Work-life Balance*

Fisher (2001) mendefinisikan *work life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. *Work-life balance* dalam penelitian ini akan diukur dengan skala *work-life balance* meliputi dimensi WIPL (*Work Interference Work with Personal Life*), PLIW (*Personal Life with Interference Work*), WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). Semakin tinggi skor *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu, menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki *work-life balance* yang baik dan sebaliknya.

3. *Manajemen Waktu*

Manajemen waktu merupakan mengatur waktu sesuai dengan jadwal maupun rencana yang sudah ditentukan agar aktivitas yang dilakukan dapat berjalan dengan efisien dan dapat memperoleh hasil yang maksimal (Macan, 1994). Manajemen waktu dalam penelitian ini akan diukur dengan skala manajemen waktu meliputi dimensi penetapan tujuan dan prioritas, mekanisasi manajemen waktu, dan kontrol terhadap waktu. Semakin tinggi skor manajemen waktu pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu, menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki manajemen waktu yang baik dan begitupun sebaliknya.

C. Populasi, Sampel, dan Sampling

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan unit yang akan diteliti ciri-ciri (karakteristik) nya, dan apabila populasinya terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel (bagian dari populasi) itu untuk diteliti (Abdullah, 2015). Dengan demikian berarti populasi adalah keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti, dan pada populasi itulah nanti hasil penelitian diberlakukan. Populasi di dalam penelitian ini, adalah mahasiswa pekerja paruh waktu di Kota Semarang. Jumlah populasi yang tersedia tidak teridentifikasi.

Berikut merupakan kriteria yang dibutuhkan pada penelitian ini yaitu:

- 1) Mahasiswa aktif dari universitas/politeknik di Semarang.
- 2) Karyawan paruh waktu.
- 3) Usia 18-25 tahun.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri (Abdullah, 2015). Sampel disebut juga contoh. Nilai hitungan yang diperoleh dari sampel inilah yang disebut dengan statistik.

3. Sampling

Sampling merupakan cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif (Syahrums & Salim, 2012). Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah teknik *incidental sampling*. *Incidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan orang tersebut cocok sebagai sumber data dapat digunakan sebagai sampel (Abdullah, 2015). Peneliti menggunakan teknik *accidental sampling* dengan cara membagikan link google form kuesioner melalui sosial media, seperti Instagram, Twitter, dan WhatsApp dengan secara kebetulan diisi oleh responden yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

D. Metode Pengumpulan Data

Menurut Riduwan (2010), metode pengumpulan data adalah teknik atau cara – cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Data yang nantinya dikumpulkan untuk diolah dan dianalisis pada penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer akan diperoleh langsung dari responden penelitian yang merupakan hasil penyebaran kuesioner melalui *platform google form* dan wawancara. data sekunder untuk mendapatkan data variabel prestasi akademik dari hasil pembelajaran mahasiswa yaitu IPK yang akan dicantumkan pada kolom yang telah disediakan.

1. Prestasi Akademik

Indeks Prestasi Kumulatif atau IPK, merupakan susunan angka yang menunjukkan prestasi serta progress dari proses pembelajaran mahasiswa yang direkap secara kumulatif, dimulai dari semester pertama perkuliahan hingga semester terakhir yang ditempuh oleh mahasiswa tersebut dan dihitung pada setiap akhir semester. Prestasi akademik akan dilihat melalui dokumen indeks prestasi pada mahasiswa. Adapaun tujuan digunakan dokumen Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) karena IPK merupakan data yang akurat untuk melihat prestasi akademik dan Indeks Prestasi Kumulatif ini sebagai acuan nilai prestasi akademik pada mahasiswa. IPK diambil dari presensi mahasiswa, keberhasilan menyelesaikan tugas, mengikuti diskusi, presentasi, kuis, dan ujian. Berikut nilai huruf yang masing-masing memiliki bobot dan predikat nilai yaitu :

Tingkat keberhasilan studi mahasiswa dalam satu semester atau seluruh program studi dinilai dengan Indeks Prestasi yang dengan jumlah nilai kredit mata kuliah yang diambil dikalikan dengan nilai bobot masing-masing mata kuliah dibagi dengan jumlah nilai kredit mata kuliah yang diambil sebagai IP mahasiswa dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Indeks Prestasi} = \frac{(\text{Bobot sks Mata Kuliah} \times \text{Bobot Nilai})}{\text{Jumlah sks}}$$

Adapun pengelompokan IPK mahasiswa yaitu :

Tabel 2. Pengelompokan IPK (Arisanti dkk., 2020)

Klasifikasi	Kategorisasi
3,75 – 4,00	Sangat Baik
3,00 – 3,74	Baik
2,50 – 2,99	Cukup
1,00 – 2,49	Kurang Baik
$\chi \leq 1,00$	Sangat Kurang Baik

2. Skala *Work-life Balance*

Skala ini bertujuan untuk mengukur *work life balance* pada subjek. Skala *work life balance* disusun berdasarkan teori (Fisher, 2001). Berdasarkan teori tersebut bahwa terdiri dari empat dimensi yaitu WIPL (*Work Interference Work with Personal Life*), PLIW (*Personal Life with Interference Work*), WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*).

Aitem pada skala ini akan disajikan berdasarkan *favorable* dan *unfavorable* dengan empat alternatif pilihan jawaban yang memiliki nilai 1 sampai 4. Pernyataan favorabel yaitu jawaban SS (Sangat Sesuai dengan skor 4, S (Sesuai) dengan skor 3, TS (Tidak Sesuai) dengan skor 2, dan STS (Sangat Tidak Sesuai) skor 1. Sedangkan untuk pernyataan unfavorabel yaitu jawaban SS (Sangat Sesuai) mendapatkan skor 1, S (Sesuai) mendapatkan skor 2, TS (Tidak Sesuai) mendapatkan skor 3, dan STS (Sangat Tidak Sesuai) mendapatkan skor 4.

Tabel 3. Blueprint Skala *Work-life Balance*

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	5	3	8
2.	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	5	3	8
3.	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	3	3	6
4.	<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	3	3	6
	Total	14	14	28

3. Skala Manajemen Waktu

Skala ini bertujuan untuk mengukur manajemen waktu pada subjek. Skala manajemen waktu disusun berdasarkan teori (Macan, 1994). Berdasarkan teori tersebut bahwa manajemen waktu terdiri dari 3 aspek yaitu Penetapan tujuan dan prioritas, Mekasnisasi manajemen waktu, dan Kontrol terhadap waktu. Jumlah aitem pada skala ini yaitu 24 butir. Aitem pada skala ini akan disajikan berdasarkan *favorable* dan *unfavorable* dengan 4 alternatif pilihan jawaban yang memiliki nilai 1 sampai 4. Pernyataan *favorable* yaitu jawaban SS (Sangat Seduai dengan skor 4, S (Sesuai) dengan skor 3, TS (Tidak Sesuai) dengan skor 2, dan STS (Sangat Tidak Sesuai) skor 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* yaitu jawaban SS (Sangat Sesuai) mendapatkan skor 1, S (Sesuai) mendapatkan skor 2, TS (Tidak Sesuai) mendapatkan skor 3, dan STS (Sangat Tidak Sesuai) mendapatkan skor 4.

Tabel 4. Blueprint Manajemen Waktu

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Penetapan tujuan dan prioritas	3	3	6
2.	Mekasnisasi manajemen waktu	4	4	8
3.	Kontrol terhadap waktu	5	5	10
Total		12	12	24

E. Uji Validitas, Uji Beda *Item*, dan Estimasi Reliabilitas *Item*

1. Validitas

Fungsi dari validitas yaitu bertujuan untuk mengetahui apakah skala dapat menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukurannya (Azwar, 2012). Validitas yaitu kecermatan dan ketepatan alat ukur dalam melaksanakan fungsi pengukuran. Penelitian ini menggunakan validitas isi. Validitas isi merupakan kesesuaian antara aitem yang telah dibuat dengan memasukkan atribut yang akan diukur (Azwar, 2012). Evaluasi validitas isi dilakukan secara nalar dan akal sehat. Valid atau kesesuaian aitem dengan tujuan alat ukur dinilai berdasarkan keputusan dari kesepakatan penilaian dari penilai yang kompeten yaitu *professional judgement*.

Professional judgement yang akan mengkaji validitas skala pada penelitian ini yaitu dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem merupakan suatu cara dalam menyeleksi aitem dari skala. Menurut Azwar (2012) menyatakan bahwa uji daya beda merupakan sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya diskriminasi aitem juga merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total. Prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem adalah memilih aitem yang fungsi ukurnya sesuai dengan fungsi ukur skala atau memilih aitem yang hasil ukurnya sesuai dengan hasil ukur skala sebagai keseluruhan (Azwar, 2012). Azwar (2012) mengatakan bahwa pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala (koefisien korelasi aitem total).

Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0.30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Aitem yang koefisien korelasinya kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2012).

3. Reliabilitas

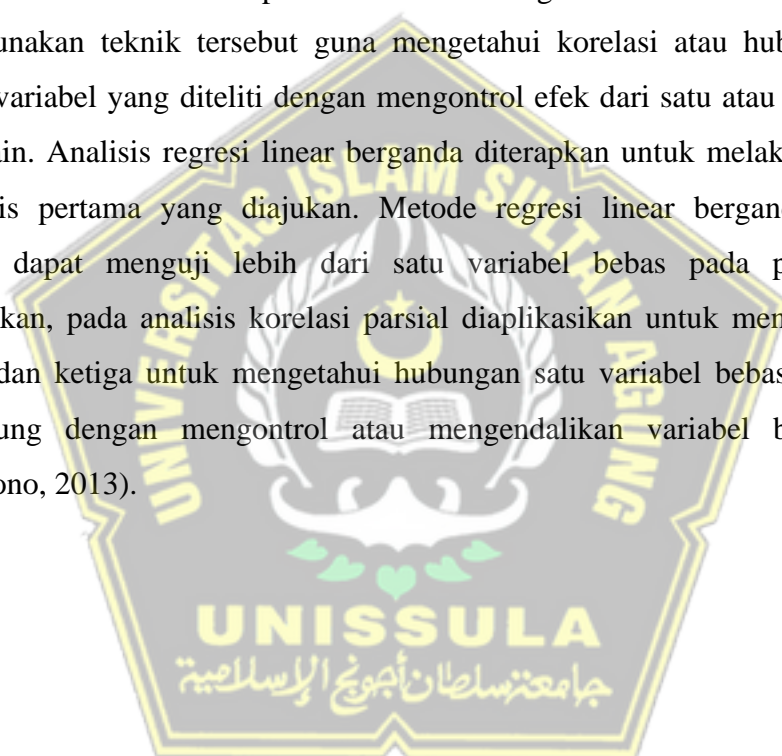
Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil dari pengukuran dapat dipercaya dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan kembali pada subjek yang sama (Azwar, 2012). Hasil pengukuran dapat dipercaya jika memenuhi syarat yaitu tidak berubah dalam dilakukan beberapa kali pelaksanaan pengukuran pada kelompok subjek dan koefisien pada reliabilitas pada rentang 0 sampai 1,00 ($<1,00$)

Hasil penelitian akan reliabel jika koefisien reliabilitas terletak pada rentang 0 sampai 1,00 atau koefisien reliabilitas mencapai lebih dari 0 dan

kurang dari 1,00. Penelitian ini akan menggunakan program SPSS (*Statistical Product Service Solutions*) dengan Teknik *alpha ronbach* untuk menentukan reliabilitas.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan korelasi parsial untuk menganalisis data. Penelitian ini menggunakan teknik tersebut guna mengetahui korelasi atau hubungan antara ketiga variabel yang diteliti dengan mengontrol efek dari satu atau lebih variabel yang lain. Analisis regresi linear berganda diterapkan untuk melakukan uji pada hipotesis pertama yang diajukan. Metode regresi linear berganda digunakan karena dapat menguji lebih dari satu variabel bebas pada penelitian ini. Sedangkan, pada analisis korelasi parsial diaplikasikan untuk menguji hipotesis kedua dan ketiga untuk mengetahui hubungan satu variabel bebas dan variabel tergantung dengan mengontrol atau mengendalikan variabel bebas lainnya (Sugiyono, 2013).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian merupakan langkah awal yang perlu diperhatikan sebelum penelitian dimulai dengan tujuan untuk mempersiapkan dengan matang aspek mengenai penelitian dengan menyeluruh. Persiapan pertama yang dilakukan yaitu menentukan lokasi untuk penelitian. Berdasarkan karakteristik pada populasi yang telah ditentukan maka penelitian ini akan dilaksanakan di Semarang.

Penelitian dilakukan dengan berfokus pada pengaruh *work-life balance* dan manajemen waktu dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang. Peneliti mengambil subjek mahasiswa pekerja paruh waktu dengan alasan karena adanya permasalahan konflik peran dimana mahasiswa perlu membagi perannya sebagai mahasiswa dan karyawan. Hasil dari wawancara yang telah dilaksanakan oleh peneliti menunjukkan bahwa mahasiswa sering terlambat masuk kelas dan merasa kesulitan mengatur waktu bekerja dengan mengerjakan tugas kuliah. Hal tersebut akan berdampak pada hasil prestasi akademik mahasiswa yaitu tidak maksimalnya hasil IPK. Berdasarkan BPS Kota Semarang 2017 bahwa setiap tahunnya APM (Angka Prestasi Mahasiswa) mengalami penurunan.

Hal-hal yang menjadi bahan pertimbangan peneliti dalam memilih dan menentukan penelitian sebagai berikut :

- a. Kriteria yang diharapkan peneliti dapat sesuai dengan penelitian dalam jumlah yang wajar.
- b. Kondisi subjek yang sesuai dengan permasalahan penelitian.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Tujuan dilakukan adanya persiapan dalam pelaksanaan penelitian yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan selama proses penelitian.

a. Tahap Perizinan

Persiapan yang dilakukan oleh peneliti yaitu berkaitan mengenai pemilihan alat ukur dan ketersediaan responden untuk mengisi kuesioner pada *google form* yang disebarakan kepada mahasiswa yang sedang bekerja paruh waktu dan sesuai dengan kriteria responden penelitian.

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur merupakan alat dalam penelitian untuk mengumpulkan data. Alat ukur disusun berdasarkan teori yang diungkapkan oleh tokoh mengenai aspek masing-masing setiap variabel secara detail. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *work-life balance* dan skala manajemen waktu. Skala ini disusun yang berisikan pernyataan serta rentang jawaban yang berbeda pada masing-masing psikologi dan subjek haru memilih salah satu jawaban pada setiap aitem.

1) Skala *Work-Life Balance*

Skala *work-life balance* disusun berdasarkan teori dari Fisher (2001) yang terdiri dari empat aspek yaitu WIPL (*Work Interference Work with Personal Life*), PLIW (*Personal Life with Interference Work*), WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). Skala ini berisikan 28 aitem, dengan 12 pernyataan *favorable* dan 16 pernyataan *unfavorable*.

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala *Work-life Balance*

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	1, 6, 4	8, 11, 14, 19, 23	8
2.	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	3, 5, 16	2, 7, 24, 26, 28	8
3.	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	9, 12, 21	15, 17, 25	6
4.	<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	13, 20, 22	10, 18, 27	6
	Total	12	16	28

2) Skala Manajemen Waktu

Skala manajemen waktu disusun berdasarkan teori macan (1994) yang terdiri dari tiga aspek yaitu penetapan tujuan dan prioritas, mekasnisasi manajemen waktu, dan kontrol terhadap waktu. skala ini berisikan 24 *item*, dengan 12 pernyataan *favorable* dan 12 pernyataan *unfavorable*.

Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Manajemen Waktu

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Penetapan Tujuan dan prioritas	3, 8, 14	6, 13, 19	6
2.	Mekanisasi manajemen waktu	4, 7, 15, 21	2, 9, 12, 18	8
3.	Kontrol terhadap waktu	1, 10, 16, 22, 24	5, 11, 17, 20, 23	10
	Total	12	12	24

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur merupakan langkah penting yang perlu dilaksanakan oleh peneliti agar peneliti dapat mengetahui keakuratan dan daya beda pada setiap aitem yang akan digunakan dalam penelitian. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 22-30 Maret 2024. Skala *try out* disebarikan secara daring kepada mahasiswa bekerja paruh waktu di Kota Semarang melalui google form yang dapat diakses menggunakan link <https://forms.gle/FJsS4wy8ij4U9Wxz8>. Responden yang berhasil didapatkan oleh peneliti sejumlah 103 responden. Selanjutnya, langkah yang harus dilakukan oleh peneliti yaitu memberikan skor sehingga data dapat diolah untuk mengetahui aitem yang bertahan dan aitem yang gugur. Data diola dengan menganalisis data agar estimasi reliabilitas dan indeks data beda aitem dapat diketahui dengan SPSS versi 27.0 *for windows*.

1) Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Pengujian daya beda aitem dan perhitungan estimasi reliabilitas alat ukur dilakukan agar peneliti dapat mengetahui sejauh

mana aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut ukur maupun yang tidak memiliki atribut ukur serta sejauh mana pengukuran alat ukur tersebut dapat dipercaya. Batasan pada beda daya aitem sesuai kriteria jika koefisien korelasi aitem mencapai $>0,30$ dapat dikategorikan memiliki daya beda aitem yang tinggi.

a) Skala *Work-life Balance*

Hasil uji reliabilitas pada skala *work-life balance* menghasilkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,904. Sedangkan hasil uji daya beda aitem pada skala *work-life balance* yang terdiri dari 28 aitem menghasilkan 22 aitem daya beda tinggi dan 6 aitem dengan daya beda rendah. Batasan kriteria koefisien korelasi yang digunakan yaitu $r_{xy} > 0,30$. Rentang nilai pada skor 22 aitem daya beda tinggi yaitu 0,308 sampai 0,762 sedangkan rentang nilai pada skor 6 aitem daya beda rendah yaitu -0,036 sampai 0,284.

Tabel 7. Sebaran Daya Beda Aitem Skala *Work-life Balance*

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Daya Beda Aitem	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Tinggi	Rendah
1.	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	1, 6*, 4*	8, 11, 14, 19, 23	6	2
2.	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	3*, 5*, 16*	2, 7, 24, 26, 28	5	3
3.	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	9, 12, 21	15, 17, 25	6	0
4.	<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	13*, 20, 22	10, 18, 27	5	1
Total		12	16	22	6

b) Skala Manajemen Waktu

Hasil uji reliabilitas pada skala manajemen waktu menghasilkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,850. Sedangkan hasil uji daya beda aitem pada skala manajemen waktu yang terdiri dari 24 aitem menghasilkan 19 aitem daya beda tinggi dan 5 aitem dengan daya beda rendah. Batasan kriteria koefisien korelasi yang digunakan yaitu $r_{xy} > 0,30$. Rentang nilai pada skor 22 aitem daya beda tinggi yaitu 0,345 sampai 0,602 sedangkan rentang nilai pada skor 6 aitem daya beda rendah yaitu 0,156 sampai 0,288.

Tabel 8. Sebaran Daya Beda Aitem Manajemen Waktu

No	Aspek	Jumlah Aitem		Daya Beda Aitem	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Tinggi	Rendah
1.	Penetapan Tujuan dan prioritas	3*, 8, 14*	6, 13, 19	4	2
2.	Mekanisasi manajemen waktu	4*, 7, 15*, 21*	2, 9, 12, 18	5	3
3.	Kontrol terhadap waktu	1, 10, 16, 22, 24	5, 11, 17, 20, 23	10	0
	Total	12	12	19	5

3. Penomoran Ulang

Tahap selanjutnya yang perlu dilakukan yaitu menyusun ulang nomor aitem yang baru. Penyusunan ulang nomor aitem baru dilakukan setelah diketahui hasil dari daya beda aitem dan reliabilitas aitem dengan menghilangkan daya beda aitem yang rendah dan yang digunakan pada skala hanya aitem yang memiliki nilai daya beda tinggi.

Tabel 9. Penomoran Ulang Skala *Work-life Balance*

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	1(1)	8(4), 11(7), 14(9), 19(13), 23(17)	6
2.	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	-	2(2), 7(3), 24(18), 26(20), 28(22)	5
3.	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	9(5), 12(8), 21(15)	15(10), 17(11), 25(19)	6
4.	<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	20(14), 22(16)	10(6), 18(12), 27(21)	5
Total		6	16	22

Keterangan: () = Penomoran baru untuk skala *work-life balance*

Tabel 10. Penomoran Ulang Skala Manajemen Waktu

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Penetapan Tujuan dan prioritas	8(6)	6(4), 13(11), 19(15)	4
2.	Mekanisasi manajemen waktu	7(5)	2(2), 9(7), 12(10), 18(14)	5
3.	Kontrol terhadap waktu	1(1), 10(8), 16(12), 22(17), 24(19)	5(3), 11(9), 17(13), 20(16), 23(18)	10
Total		7	12	19

Keterangan: () = Penomoran baru untuk skala manajemen waktu

4. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 2-11 April 2024. Sampel yang diperlukan pada penelitian yaitu mahasiswa yang sedang bekerja paruh waktu di Semarang dengan rentang usia 18-25 tahun. Peneliti menyebarkan skala secara online melalui google form dengan link. Peneliti berhasil mengumpulkan responden sejumlah 121 yang kemudian data akan dianalisis menggunakan SPSS versi 27.0 *for windows*.

Tabel 11. Demografi Subjek Penelitian

	Karakteristik	Jumlah	Presentase	Total
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	37,19%	121
	Perempuan	76	62,81%	
Usia	Remaja Akhir (18-21 tahun)	80	66,12%	121
	Dewasa Awal (22-25 tahun)	41	33,88%	
	Semester 2	10	8,26%	
Semester yang Ditempuh	Semester 4	35	28,93%	121
	Semester 6	41	33,88%	
	Semester 8	30	24,79%	
	Lebih dari semester 8	5	4,13%	
	Manajemen	26	21,49%	
Program Studi	Psikologi	14	11,57%	121
	Hukum	9	7,44%	
	Ilmu Komunikasi	10	8,26%	
	Lainnya	62	51,24%	
	1-5 Bulan	11	9,09%	
Lama Bekerja	6-11 Bulan	34	28,10%	121
	1-1,5 Tahun	40	33,06%	
	1,6-2 Tahun	16	13,22%	
	Lebih dari 2 Tahun	20	16,53%	
	3,75 – 4,00	36	29,75%	
IPK Terakhir	3,00 – 3,74	71	58,68%	121
	2,50 – 2,99	12	9,92%	
	1,00 – 2,49	2	1,65%	
	< 1,00	0	0	

B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang telah diperoleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas yaitu teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov-Z*. Data dapat dinyatakan normal jika tingkat signifikansi $> 0,05$ dan begitupun sebaliknya. Berikut hal uji normalitas pada penelitian ini :

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std. Deviasi	Ks-Z	Sig.	P	Ket
<i>Work-life Balance</i>	63,25	15,500	0,201	0,000	<0,05	Tidak Normal
Manajemen Waktu	54,58	12,227	0.205	0,000	<0,05	Tidak Normal
Prestasi Akademik	3,4451	0,44283	0.252	0,000	<0,05	Tidak Normal

Tiga variabel yang telah dianalisis menghasilkan taraf signifikansi $p < 0,05$. Berdasarkan dari hasil analisis data, dapat dikatakan bahwa distribusi data variabel *work-life balance*, manajemen waktu, dan prestasi akademik berdistribusi secara tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel tergantung dan variabel bebas dengan menggunakan uji Fliier melalui program SPSS versi 27.0 *for windows*. Data dapat dinyatakan linier apabila $p < 0,05$. Berdasarkan hasil dari uji linieritas antara *work-life balance* dengan prestasi akademik diperoleh Fliier sebesar 202,790 dengan $P=0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *work-life balance* terhadap prestasi akademik memiliki hubungan yang linier. Sedangkan pada uji linieritas antara manajemen waktu dengan prestasi akademik diperoleh Fliier=162.012 dengan $P=0,001$ Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa manajemen waktu dengan prestasi akademik memiliki hubungan yang linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui model regresi terdapat korelasi antar variabel independen yang dapat diketahui melalui skor pad VIF (*Variance Inflation Faktor*) < 10 dan skor tolerance $< 0,1$ yang dapat menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas antar variabel independent. Pada penelitian ini menghasilkan skor VIF sejumlah 3,907 dan skor tolerance sejumlah 0,256. Dengan demikian

dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Uji pada hipotesis pertama menggunakan uji regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara *work-life balance* dan manajemen waktu dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang. Berdasarkan uji korelasi antara *work-life balance* dan manajemen waktu dengan prestasi akademik diperoleh $R=0,732$ dan $F_{hitung}=68,024$ dengan $p=0,001$ ($p<0,05$). Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dan manajemen waktu dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang.

Koefisien prediktor *work-life balance* sebesar 0,015 dan skor koefisien prediktor manajemen waktu sebesar 0,007 dengan skor konstan sebesar 2,079 maka persamaan garis regresi diperoleh $Y = 0,015 X_1 + 0,007 X_2 + 2,079$. Berdasarkan persamaan garis tersebut menunjukkan bahwa variasi prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang disebabkan oleh koefisien prediktor *work-life balance* sebesar 0,015 dan disebabkan koefisien prediktor variabel manajemen waktu sebesar 0,007.

Hasil analisis pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 38,46% dan manajemen waktu memberikan sumbangan efektif sebesar 15,1%. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh lebih besar terhadap prestasi akademik. Sedangkan *work-life balance* dan prestasi akademik secara simultan memberikan sumbangan sebesar 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dan manajemen waktu dengan

prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

b. Hipotesis Kedua

Uji pada hipotesis kedua menggunakan uji korelasi parsial dengan tujuan untuk menguji adanya pengaruh antara *work-life balance* dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang. Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh $r_{x_1y}=0,723$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang. Dengan demikian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Hipotesis Ketiga

Uji pada hipotesis ketiga menggunakan korelasi parsial. Berdasarkan hasil uji korelasi antara manajemen waktu dengan prestasi akademik diperoleh $r_{x_2y}=0,680$ dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen waktu dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Semakin tinggi manajemen waktu yang dimiliki mahasiswa maka akan semakin tinggi pula terhadap prestasi akademik.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi data bertujuan untuk memberikan gambaran skor pada subjek sebagai pengukuran dan penjelasan terhadap keadaan subjek dengan atribut yang diteliti. Model kategorisasi subjek pada penelitian ini yaitu model distribusi normal yang berfungsi sebagai dasar klasifikasi secara normative terhadap setiap variabel yang akan diungkap.

Tabel 13. Norma Kategorisasi (Azwar, 2021)

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma < \chi$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < \chi \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < \chi \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < \chi \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$\chi \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan :

X = Skor yang diperoleh; μ = Mean; σ = Standar deviasi hipotetik

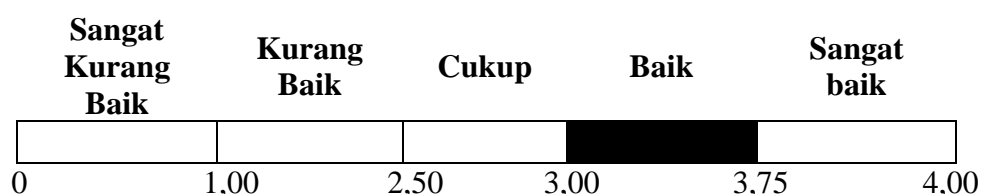
1. Deskripsi Data Skor Prestasi Akademik

Prestasi akademik dalam penelitian ini menggunakan data dari nilai indek prestasi mahasiswa yang diperoleh melalui data responden yang telah disediakan peneliti dalam skala penelitian yang telah dibuat. Dimana responden diminta untuk menuliskan nilai indek prestasi terakhir yang diperoleh mahasiswa yang dibuat pada kolom yang telah disediakan.

Tabel 14. Kategorisasi Prestasi Akademik IPK (Arisanti dkk., 2020)

Klasifikasi	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
3,75 – 4,00	Sangat Baik	56	29,75%
3,00 – 3,74	Baik	71	58,68%
2,50 – 2,99	Cukup	12	9,92%
1,00 – 2,49	Kurang Baik	2	1,65%
$\chi \leq 1,00$	Sangat Kurang Baik	0	0%
	Total	121	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 56 subjek kategori sangat baik (29,75%), 71 subjek kategori baik (58,68%), 12 subjek kategori cukup (9,92%), 2 subjek kategori kurang baik (1,65%), dan 0 subjek kategori sangat kurang baik (0%). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebagian mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang memiliki nilai rata-rata IPK dalam kategori baik. Hal tersebut terperinci pada gambar prestasi akademik (IPK).

**Gambar 1. Kategorisasi Prestasi Akademik IPK**

2. Deskripsi Data Skor *Work-life Balance*

Skala *work-life balance* terdiri dari 22 aitem dengan nilai daya beda tinggi dari rentang skor berkisar 1 sampai 4. Skor minimum yang didapatkan subjek yaitu 22 yang berasal dari (22x1) dan skor tertinggi yang didapatkan subjek yaitu 88 yang berasal dari (22x4). Rentang skor skala sebesar 66 yang dihasilkan dari perhitungan skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah yaitu (88-22). Nilai standar deviasi didapatkan sebesar 13,2 yang dihasilkan dari perhitungan skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah lalu dibagi lima satuan standar deviasi yaitu ((88-22):5). Hasil dari mean hipotetik yang didapatkan sebesar 55 dari perhitungan ((88+22):2)

Berdasarkan hasil penelitian, deskripsi skor pada skala *work-life balance* terhadap prestasi akademik menghasilkan skor minimum empirik sejumlah 31, skor maksimum empirik sejumlah 80, mean empirik sejumlah 63,25 dan standar deviasi empirik sejumlah 15,55.

Tabel 15. Deskripsi Skor Skala *Work-life Balance*

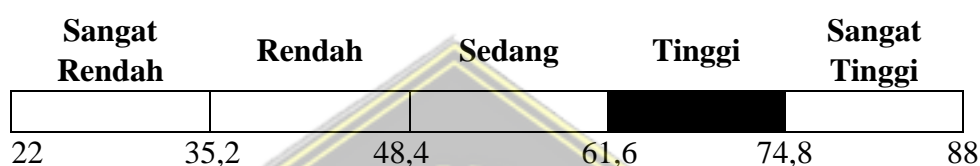
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	31	22
Skor Maksimum	80	88
Mean (M)	63,25	55
Skor Deviasi (sd)	15,55	13,2

Berdasarkan hasil dari perhitungan mean empirik yang berdasarkan pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek di atas, dapat diketahui bahwa skor subjek berada pada kategori tinggi dengan nilai 63,25. Adapun deksripsi data variabel *work-life balance* secara keseluruhan dengan mengacu pada norma kategorisasi sebagai berikut :

Tabel 16. Kategorisasi Skor Subjek *Work-life Balance*

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$74,8 < \chi$	Sangat Tinggi	36	29,8%
$61,6 < \chi \leq 74,8$	Tinggi	42	34,7%
$48,4 < \chi \leq 61,6$	Sedang	17	14%
$35,2 < \chi \leq 48,4$	Rendah	13	10,7%
$\chi \leq 35,2$	Sangat Rendah	13	10,7%
	Total	121	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 36 subjek kategori sangat tinggi (29,8%), 42 subjek kategori tinggi (42%), 17 subjek kategori sedang (14%), 13 subjek kategori rendah (10%), dan 13 subjek kategori sangat rendah (10%). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Sebagian mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang memiliki nilai rata-rata skor *work-life balance* dalam kategori tinggi. Hal tersebut terperinci pada gambar norma *work-life balance*.



Gambar 2. Kategorisasi Skor Subjek *Work-life Balance*

3. Deskripsi Data Skor Manajemen Waktu

Skala manajemen waktu terdiri dari 19 aitem dengan nilai daya beda tinggi dari rentang skor berkisar 1 sampai 4. Skor minimum yang didapatkan subjek yaitu 19 yang berasal dari (19×1) dan skor tertinggi yang didapatkan subjek yaitu 76 yang berasal dari (19×4) . Rentang skor skala sebesar 57 yang dihasilkan dari perhitungan skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah yaitu $(76 - 19)$. Nilai standar deviasi didapatkan sebesar 11,4 yang dihasilkan dari perhitungan skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah lalu dibagi lima satuan standar deviasi yaitu $((76 - 19) : 5)$. Hasil dari mean hipotetik yang didapatkan sebesar 47,5 dari perhitungan $((76 + 19) : 2)$

Berdasarkan hasil penelitian, deskripsi skor pada skala *work-life balance* terhadap prestasi akademik menghasilkan skor minimum empirik sejumlah 27 skor maksimum empirik sejumlah 70, mean empirik sejumlah 48,5 dan standar deviasi empirik sejumlah 7,12.

Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Manajemen Waktu

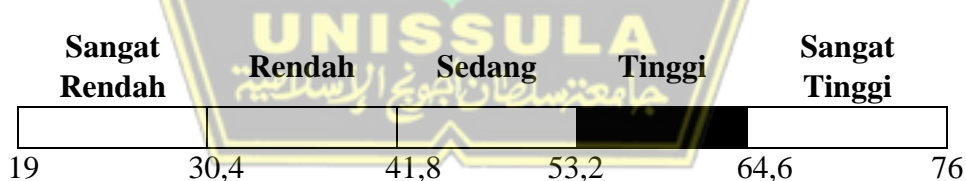
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	27	19
Skor Maksimum	70	76
Mean (M)	54,58	47,5
Skor Deviasi (sd)	13,227	11,4

Berdasarkan hasil dari perhitungan mean empirik yang berdasarkan pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek di atas, dapat diketahui bahwa skor subjek berada pada kategori tinggi dengan nilai 54,58. Adapun deskripsi data variabel manajemen waktu secara keseluruhan dengan mengacu pada norma kategorisasi sebagai berikut :

Tabel 18. Kategorisasi Skor Manajemen Waktu

	Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
64,6	$< \chi$	Sangat Tinggi	32	26,4%
53,2	$< \chi \leq 64,6$	Tinggi	49	40,5%
41,8	$< \chi \leq 53,2$	Sedang	13	10,7%
30,4	$< \chi \leq 41,8$	Rendah	17	14%
	$\chi \leq 30,4$	Sangat Rendah	10	8,3%
		Total	121	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 32 subjek kategori sangat tinggi (26,4%), 49 subjek kategori tinggi (40,5%), 13 subjek kategori sedang (10,7%), 17 subjek kategori rendah (14%), dan 10 subjek kategori sangat rendah (8,3%). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Sebagian mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang memiliki nilai rata-rata skor manajemen waktu dalam kategori tinggi. Hal tersebut terperinci pada gambar norma manajemen waktu.



Gambar 3. Kategorisasi Skor Manajemen Waktu

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara *work-life balance* dan manajemen waktu dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang. Hasil uji hipotesis pertama diperoleh $R=0,732$ dan $F_{hitung}=68,024$ dengan $p=0,001$ ($p<0,05$). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dan manajemen waktu dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja

paruh waktu di Semarang. Diketahui *work-life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 38,46% dan manajemen waktu memberikan sumbangan efektif sebesar 15,1%. *Work-life balance* berperan sangat penting yang menjadi kendali mahasiswa dalam mempertahankan prestasi akademik ditengah banyaknya kegiatan sehingga presentase *work-life balance* lebih besar dari manajemen waktu. Sedangkan, secara bersama-sama *work-life balance* dan prestasi akademik secara simultan memberikan sumbangan sebesar 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh antara *work-life balance* dengan prestasi akademik diperoleh r_{xy} sebesar 0,723 ($p=0,000$, pada $p<0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang. Didukung oleh penelitian Hamdani & Dewi (2022) bahwa *work-life balance* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja akademik, hal ini didukung oleh statistik dari hasil empiris, dan nilai estimasi memiliki arah yang positif. Hasil estimasi nilai memiliki arah positif, yang konsisten dengan arah positif yang diprediksi. Artinya, semakin seimbang *work-life balance* dalam sistem kerja dan pembelajaran, semakin tinggi tingkat kinerja akademiknya. Selaras dengan penelitian Hartono & Perdana (2021) bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan sangatlah penting agar melakukan sesuatu dengan maksimal dan mendapatkan suatu prestasi yang baik. Didukung dengan penelitian Kurnia DN & Wahyu Gunawan P (2023) bahwa seseorang yang memiliki *work life balance* yang baik maka akan memiliki pencapaian prestasi yang baik sehingga menjadi lebih produktif. Penelitian megayani mengemukakan bahwa untuk menciptakan kehidupan pekerjaan, akademik, kehidupan pribadi, keluarga, dan hiburan berjalan lancar diperlukan *work-life balance*. *Work-life balance* berdampak positif terhadap performa akademik, semakin seimbang *work life balance* pada pekerjaan dan pembelajaran maka semakin tinggi pula tingkat performa akademik (Megayani et al., 2023). Menurut Hartono & Perdana (2021) menyeimbangkan antara

kehidupan dan pekerjaan memiliki kontribusi besar dalam kesuksesan belajar mahasiswa.

Hipotesis ketiga untuk menguji pengaruh manajemen waktu dengan prestasi akademik mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi parsial yang diperoleh hasil r_{xy} sebesar 0,680 ($p=0,000$ $p<0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen waktu dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang. Hasil yang diperoleh selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anatasya & Sayekti (2022) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen waktu dengan prestasi akademik. Hasil dalam penelitian ini berarti bahwa semakin tinggi manajemen waktu yang dimiliki maka akan semakin tinggi prestasi akademik pada mahasiswa. Sunarya et al. (2017) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen waktu dengan prestasi belajar. Semakin baik manajemen waktu yang dimiliki maka akan semakin baik prestasi yang dapat dicapai. Demikian juga sebaliknya, semakin buruk manajemen waktu yang dimiliki maka semakin rendah prestasi belajar yang dicapai. Manajemen waktu turut memberikan kontribusi terhadap pencapaian prestasi belajar karena tidak jarang mahasiswa mencapai prestasi lebih rendah dari apa yang mungkin dicapai dengan potensi yang sebenarnya disebabkan karena pengelolaan waktu yang buruk. Penelitian Inayah et al. (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara manajemen waktu dengan prestasi akademik. Hal ini berarti mahasiswa dengan manajemen waktu yang baik memiliki prestasi akademik yang baik juga. Mahasiswa yang memiliki manajemen waktu yang baik menyadari bahwa mengatur jadwal kegiatan kuliah dan bekerja dapat membantunya dalam mencapai tujuan yang diinginkan, salah satunya yaitu dalam bidang akademik yaitu nilai IPK yang baik. Sebaliknya, mahasiswa yang dengan manajemen waktu yang kurang juga memiliki prestasi akademik yang kurang mengakibatkan kebingungan dalam menentukan prioritas antara persoalan kuliah dan bekerja. Selaras dengan penelitian Puspita (2023) menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi akademik mahasiswa yang bekerja. Artinya, tinggi rendahnya tingkat manajemen waktu memberikan pengaruh baik atau tidaknya prestasi akademik mahasiswa tersebut. Maka hasil penelitian selaras dengan hasil yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu mampu mempertahankan prestasi akademik dengan mengatur tingkat manajemen waktu, motivasi kuliah, dan aktualisasi diri (Andari & Nugraheni, 2016). Sehingga penelitian ini menyatakan bahwa bekerja paruh waktu tidak akan membawa dampak negatif terhadap prestasi akademik apabila mahasiswa dapat memanajemen waktu dengan baik. Penerapan manajemen waktu oleh mahasiswa dalam kegiatannya memungkinkan tercapainya prestasi akademik yang lebih baik sebab kegiatan yang dilakukan senantiasa terkelola agar tercapai tujuan yang diharapkan (Horiroh & Afandi, 2021).

Deskripsi data skor pada variabel prestasi akademik termasuk kategori baik yang berarti bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu tetap dapat menghasilkan nilai IPK yang baik meskipun harus membagi waktu untuk bekerja. Artinya, mahasiswa tersebut termasuk mahasiswa yang berkualitas baik karena dapat mencapai prestasi akademik yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian Imanudin & Samuel (2016) bahwa mahasiswa dikatakan memiliki kualitas baik adalah lewat prestasi akademik selama menempuh studi di perguruan tinggi. Dapat disimpulkan juga bahwa mahasiswa yang bekerja *part-time* memiliki pengaruh yang baik bagi mahasiswa. Selaras dengan penelitian Winata & Nurhasanah (2022) bahwa dampak positif dari kuliah sambil bekerja yaitu dapat dapat membiayai uang kuliah dengan sendiri sehingga mengurangi beban orang tua, dapat mengatur keuangan dengan sendirinya, serta mendapatkan pengalaman kerja. Penelitian Umamah et al. (2018) bahwa mahasiswa yang memiliki banyak kegiatan diluar pembelajaran akan memberikan lebih banyak akan pengetahuan dan pengalaman. Sejalan dengan penelitian Knifsend & Graham (2012) menemukan bahwa kegiatan di luar pembelajaran berhubungan dengan prestasi akademik karena memberika dampak positif seperti keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan pencapaian akademik.

Deskripsi data skor pada variabel *work-life balance* termasuk dalam kategori tinggi yang berarti bahwa *work-life balance* pada mahasiswa yang

bekerja paruh waktu di Semarang tergolong baik. Artinya, mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang memiliki kemampuan dalam membagi waktu di beberapa kegiatannya. Secara khusus mahasiswa yang bekerja paruh waktu akan mampu menyelesaikan permasalahan pribadinya maka akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang maksimal sehingga target yang diinginkan akan tercapai (Wicaksana et al., 2020). Selaras dengan penelitian Halim & Heryjanto (2021) bahwa seseorang yang memiliki *work-life balance* yang tinggi artinya seseorang tersebut memiliki keseimbangan hidup yang tinggi juga. Dengan keadaan tersebut, maka seseorang cenderung akan merasakan bahwa apa yang mereka lakukan selama bekerja dapat diseimbangi dengan apa yang mereka lakukan atau perlu lakukan di kehidupan luar bekerja, dan hal ini akan membuat seseorang merasakan adanya kepuasan terhadap hidup mereka.

Deskripsi data skor pada variabel manajemen waktu termasuk dalam kategori tinggi yang berarti bahwa manajemen waktu pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang tergolong baik. Artinya, para mahasiswa di Semarang memiliki tingkat manajemen waktu yang cukup baik dikarenakan sudah dapat memprioritaskan waktu serta mengenal alokasi waktu. Hal ini sesuai dengan penelitian Hanafi & Widjaja (2021) bahwa usia dan manajemen waktu rata-rata juga memiliki korelasi yang positif, artinya mahasiswa yang lebih dewasa dianggap memiliki kemampuan manajemen waktu yang lebih baik. Mereka sudah mampu menentukan skala prioritas untuk semua kegiatan yang direncanakan dan disiplin dalam melakukan prioritas tersebut atau mendahulukan kegiatan yang tidak menjadi prioritas. Selain itu, mereka juga mampu dalam mengenal kapan waktu efektif yang mereka miliki. Kunci dari pengelolaan waktu yang berhasil adalah tidak menunda pekerjaan yang paling penting, ini artinya harus memberikan seluruh kemampuan untuk melaksanakan hal terpenting dari alokasi waktu yang tepat Sunarya et al. (2017). Penelitian Mulyani (2013) menyatakan bahwa individu yang memiliki manajemen waktu yang baik maka telah mampu Menyusun tujuan dari setiap kegiatan yang dilakukan baik tujuan jangka pendek maupun jangka Panjang.

E. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian yang dilaksanakan, terdapat beberapa kelemahan penelitian sebagai berikut :

1. Peneliti mengalami kesulitan dalam mencari referensi variabel prestasi akademik mahasiswa menggunakan IPK.
2. Hasil penelitian pada uji asumsi klasik bahwa data tidak normal, akan tetapi menunjukkan signifikan pada uji linearitas dan uji multikolonieritas sehingga penelitian tetap dilakukan dengan penuh perhatian yang khusus.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis pertama terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dan manajemen waktu dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hasil hipotesis kedua yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi juga prestasi akademik yang dicapai. Hipotesis ketiga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen waktu dengan prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi manajemen waktu yang dimiliki mahasiswa maka akan semakin tinggi pula terhadap prestasi akademik.

B. Saran

1. Bagi Mahasiswa

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan para mahasiswa yang bekerja paruh waktu dapat lebih memperhatikan manajemen waktu untuk membangun *work-life balance* dan tetap memiliki IPK yang baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama, disarankan dapat menganalisis Kembali dengan mengganti atau menambah variabel lainnya yang dapat berpengaruh terhadap variabel tergantung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi, A. C. J., & Saadah, K. (2018). Peran Time Management Terhadap Perilaku dan Persepsi Mahasiswa Dalam Organisasi. *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2). <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4953>
- Adebisi, J. F. (2013). Time Management Practices and Its Effect on Business Performance. *Canadian Social Science*, 9(1), 165–168. <https://doi.org/10.3968/j.css.1923669720130901.2419>
- Afriyana, S. Z., Mulyati, & Hamiyati. (2020). Hubungan Asertivitas Dan Motivasi Dengan Keterampilan Manajemen Waktu Dalam Penyusunan Skripsi Mahasiswa. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 7(01), 74–86. <https://doi.org/10.21009/jkkp.071.07>
- Agustin, D., Carlene, F., Sonia Merieta, H., & Febrina, N. (2023). Hubungan Time Management dengan Work Life Balance pada Pasangan Suami Istri Bekerja Yang Tidak Memiliki Asisten Rumah Tangga. *Jurnal Psikologi Konseling*, 14(1), 53–63.
- Al Adawiyah, R. (2017). Perbandingan Prestasi Akademik Mahasiswa Berkarir dengan Tidak Berkarir Prodi Pai Stai Hubbulwathan Duri Hubbulwathan DurI. *Jurnal Pendidikan-ISSN*, 9(2), 80–100.
- Amelasasih, P., Aditama, S., & Wijaya, M. R. (2019). Resiliensi akademik dan subjective well-being pada mahasiswa. *National Conference Psikologi UMG 2018*, 161–167.
- Anatasya, E. P., & Sayekti, A. (2022). Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Prestasi Akademik Pada Mahasiswa Aktivistis di Organisasi Kemahasiswaan FEM IPB. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(2), 155–164. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v19i1.875>
- Andari, N. D., & Nugraheni, R. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Waktu, Motivasi Kuliah, dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa yang Bekerja (Studi pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 124–133.
- Andiani, S. (2017). Hubungan Prestasi Akademik dan Strategi Regulasi Diri dalam Belajar pada Mahasiswa Tunarungu. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2).
- Arisanti, a., gusnardi, & haryana, g. (2020). Pengaruh Manajemen Waktu Mahasiswa Kerja Part Time terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Jurusan PIPS FKIP Universitas Riau. *JOM FKIP*, 1-9.

- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Barhana, R., Hilgard, E. R., & Taufiq, N. (1987). *Pengantar Psikologi*. Erlangga.
- Ayunthara, A. (2016). Pengaruh penggunaan teknologi informasi, lingkungan sekolah dan manajemen waktu terhadap prestasi belajar ekonomi. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(3), 251–257.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Banu, R. A. (2016). A Structural Equation Model-II for Work-Life Balance of IT Professionals in Chennai. *Serbian Journal of Management*, 11(1), 141–148.
- Cemaloğlu, N., & Filiz, S. (2010). The Relation Between Time Management Skills and Academical Achievement of Potential Teachers. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 33(9), 3–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Darmadi. 2017. Pengembangan Metode Pembelajaran dalam Dinamika Belajar Siswa. Jakarta: Rineka Cipta.
- Desi Indrawati, A., Sintaasih, D. K., Wibawa, M. A., & Suryantini, N. P. S. (2016). Analisis faktor penentu prestasi belajar mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udyana. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, 6(1).
- Fisher, G. G. (2001). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study*. Bowling Green State University.
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review*, 12(4), 358–368. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00337>
- Garkaz, M., Banimahd, B., & Esmaeili, H. (2011). Factors Affecting Students' Performance : The Case Of Students At The Islamic Azad University. *International Conference on Education and Educational Psychology*. 29, hal. 122 - 128. Elsevier.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hakim, N. R., Prihandhani, I. S., & Wirajaya, I. G. (2019). Hubungan Manajemen Waktu Dengan Kebiasaan Prokrastinasi Penyusunan Skripsi Mahasiswa Keperawatan Angkatan VIII Stikes Bina Usada Bali. *Jurnal Pendidikan*, 19(2), 1–8. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1470910>

- Halim, W., & Heryjanto, A. (2021). Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh Workload Dan Work-Family Conflict Terhadap Life Satisfaction Work-Life Balance As a Mediating Effect of Workload and Work-Family Conflict on Life Satisfaction. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 8(1).
- Hamdani, H. D. A., & Dewi, R. R. (2022). Impak Online Learning Terhadap Performa Akademik Mahasiswa Akuntansi dengan Worklife Balance Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi Digital*, 1(1), 25–32. <https://doi.org/10.55837/eg.v1i1.6>
- Hanafi, C. N., & Widjaja, Y. (2021). Kemampuan Manajemen Waktu Mahasiswa Tahap Profesi Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanagara. *Tarumanagara Medical Journal*, 3(1), 18–28.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *BULETIN PSIKOLOGI*, 21(2), 90–101.
- Hartono, E. S., & Perdhana, M. S. (2021). Work-Life Balance Terhadap Pegawai Bank Studi Fenomenologi Pada Bank Setia di Yogyakarta. *Diponegoro Journal of Economics*, 10(2). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/view/31599>
- Hasan, M. S., & Sari, K. T. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Mata Pelajaran Fiqih Di Mts Al-As'ad Brambang Diwrek Jombang. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 93–117. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v5i1.247>
- Hipjillah, A. (2015). *Mahasiswa Bekerja Paruh Waktu; Antara Konsumsi Dan Prestasi Akademik (Studi Pada Mahasiswa Bekerja Paruh Waktu Di Uno Board Game Cafe)*. Universitas Brawijaya.
- Horiroh, F., & Afandi, D. (2021). Analisis Pencapaian Prestasi Akademik Melalui Perilaku Manajemen Waktu. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(1), 71–78.
- Hurlock, E. B. (1996). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (5th ed.).
- Imanudin, S., & Samuel, H. (2016). Pengaruh Faktor Mahasiswa dan Faktor Universitas Terhadap Prestasi Akademik dan dampaknya terhadap Reputasi Universitas Kristen Petra. *Petra Business and Management Review*, 2(1).
- Inayah, D. N., Daud, M., & Nur, H. (2023). Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa yang Bekerja di Kota Makassar. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 266–273. <https://doi.org/10.56799/peshum.v2i2.1391>
- Indriana, D., Widowati, A. I., & Surjawati, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Akademik : Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 18(1), 39–48.

- Kaiser, S., Ringlsetter, M. J., Eikhof, D. R., & Cunha, M. P. E. (2011). *Creating Balance?* Springer.
- Knifsend, C. A., & Graham, S. (2012). Too much of a good thing? How breadth of extracurricular participation relates to school-related affect and academic outcomes during adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, *41*(3), 379–389. <https://doi.org/10.1007/s10964-011-9737-4>
- Kurnia DN, M., & Wahyu Gunawan P, A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Yang Dimoderasi Oleh Peran Dari Organizational Support Dan Job Burnout Di Pt. Pertamina Hulu Rokan. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, *2*(5), 1254–1262. <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i5.343>
- Lisiswanti, R., & Oktafany, O. F. (2017). Manajemen Waktu Pada Mahasiswa: Studi Kualitatif Pada Mahasiswa Kedokteran Universitas Lampung. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan Universitas Lampung*, *1*(3).
- Macan, T. H. (1994). Time Management: Test of a Process Model. *Journal of Applied Psychology*, *79*(3), 381–391. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.381>
- Mahaningtyas, E. (2017). Hasil Belajar Kognitif, Afektif Dan Psikomotor Melalui Penggunaan Jurnal Belajar Bagi Mahasiswa PGSD. *Prosiding Seminar Nasional Himpunan Dosen Pendidikan Guru Sekolah Dasar Indonesia Wilayah IV*.
- Mahasneh, Ahmad. (2013). The Relationship Between Parenting Styles and Adult Attachment Style From Jordan University Students. *International Journal Of Asia Social Science*. *3*(6), Page 1431-1441.
- Malau, A. A., Abrara, D. Y. R., Sinaga, J. A., Simarmata, R., Simarmata, C. N., Purba, L. C. M., Purba, I. S., Lubis, Y., Sinaga, N. T., Melati, R., & Sinaga, A. R. C. (2023). Strategi Pencegahan dan Pengurangan Keterlambatan Mahasiswa Dalam Menyelesaikan Studi. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*(11), 477–484. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.10317988> Strategi
- Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa Bekerja dan Dampaknya Pada Aktivitas Belajar Dan Prestasi Akademik. *Jurnal Economia*, *13*(2), 201. <https://doi.org/10.21831/economia.v13i2.13239>
- McCann, B. (2013). The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap between Policy and Practice. In *Completing Our Streets*. Hudson. https://doi.org/10.5822/978-1-61091-432-1_4
- Mcnamara, P. (2010). Factors influencing the time management behaviours of small business managers. *Business HDR Student Conference*. <https://ro.uow.edu.au/sbshdr/2010/papers/3>

- Megayani, Santoso, J. B., & Sholikha, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume*, 3(6), 3337–3352. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APengaruh>
- Mulyani, M. D. (2013). Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Self Regulated Learning Pada Mahasiswa. *Educational Psychology Journal*, 2(1), 43–48. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/epj>
- Nisa, N. K., Mukhlis, H., Wahyudi, D. A., & Putri, R. H. (2019). Manajemen Waktu dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Keperawatan. *Journal of Psychological Perspective*, 1(1), 29–34.
- Nurrahmaniah, N. (2019). Peningkatan Prestasi Akademik Melalui Manajemen Waktu (Time Management) dan Minat Belajar. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 149–176. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v1i1.52>
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284.
- Pertiwi, G. A. (2020). Pengaruh Stres Akademik dan Manajemen Waktu Terhadap Prokrastinasi Akademik. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 738–749. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5578>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427–437.
- Prameswari, A. A. (2020). Perbandingan Manajemen Waktu Mahasiswa Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19 di Jurusan Kesehatan Gigi Poltekkes Kemenkes Palembang. *Jurnal Kesehatan Gigi Dan Mulut (JKGM)*, 2(2), 10–13.
- Purwanto, S. (2008). *Pocket Mentor Manajemen Waktu*. Esensi Erlangga Group.
- Puspita, A. W. (2023). Manajemen Waktu Berpengaruh Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu. *Arimah Auhid*, 2(4), 1049–1057.
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>
- Rafidah, A. L. (2018). Persepsi Mahasiswa Mengenai Pengaruh IPK (Indeks Prestasi Kumulatif), Penghargaan Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Profesi Akuntan Publik. *Jurnal AKUNIDA*, 4(1). <https://doi.org/10.30997/jakd.v4i1.1390>

- Razali. (2018). The impact of time management on student's academic achievement. *Journal of Physics: Conference Series*, 1(1), 1–17.
- Rini, Q. K., Majorsy, U., & Hapsari, R. M. (2015). Hubungan Metakognisi, Efikasi Diri Akademik dan Prestasi Akademik Pada Mahasiswa. *Arsitektur & Teknik Sipil*, 6.
- Sandra, K. I. (2013). Manajemen waktu, efikasi-diri dan prokrastinasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(3).
- Santrock, John W. 2002. *Life-span Development : Perkembangan Masa Hidup*. Edisi 5 jilid 2, Jakarta : Erlangga
- Sari, V. M., Khusaini, K., & Widiarti, A. (2023). Perbedaan Prestasi Akademik Mahasiswa Menurut Status Pekerjaan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 7(3).
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed.). Jhon Wiley & Sons.
- Sihombing, D. O., & Cahyadi, A. (2023). Implementasi Metode MABAC Dalam Pemilihan Mahasiswa Terbaik dengan Teknik Pembobotan Rank Sum. *Journal of Computer System and Informatics (JoSYC)*, 4(4), 1008–1018. <https://doi.org/10.47065/josyc.v4i4.4040>
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188–206.
- Sintesa, N. (2023). Analisis Pengaruh Time Management Terhadap Kedisiplinan dan Akademik Mahasiswa Nika Sintesa Politeknik LP3I Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 36–46.
- Siswoyo, D., Sulistyono, T., & Dardiri, A. (2007). *Ilmu Pendidikan*. UNY Press.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta.
- Sobur, A. (2006). *Psikologi Umum*. Pustaka Setia.
- Srijanti, A. (2007). *Etika Membangun Sikap Sarjana*. Graha Ilmu.
- Sugiyanto. (2009). Kontribusi Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Akademik Siswa Kelas XI SMA Negeri 10 Semarang. *Paradigma*, 4(8).
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sunarya, P. A., Ladjamudin, A.-B. Bin, & Dewanto, I. J. (2017). Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Program Studi DIII Komputerisasi Akuntansi AMIK Raharja Informatika. *Cices*, 3(2), 115–121. <https://doi.org/10.33050/cices.v3i2.434>
- Suryabrata, Sumadi. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Syah, M. (2001). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Syafi'i, A., Marfiyanto, T., Rodiyah, S. K., Surabaya, S. G., Sarjana, P., Sunan, U., & Surabaya, G. (2018). Studi Tentang Prestasi Belajar Siswa Dalam Berbagai Aspek dan Faktor Yang Mempengaruhi. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 2(2).
- Syelviani, M. (2020). Pentingnya Manajemen Waktu Dalam Mencapai Efektivitas Bagi Mahasiswa (Studi Kasus Mahasiswa Program Studi Manajemen Unisi). *Sustainability (Switzerland)*, 6(1). http://www.unpcdc.org/media/15782/sustainable_procurement_practice.pdf <https://europa.eu/capacity4dev/unep/document/briefing-note-sustainable-public-procurement> <http://www.hpw.qld.gov.au/SiteCollectionDocuments/ProcurementGuideIntegratingSustainability>
- Tarumasely, Y. (2021). Pengaruh Self Regulated Learning Dan Self Efficacy Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa. *JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)*, 8(1). <http://ejurnal.ikipgribojonegoro.ac.id/index.php/JPE>
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2009). *Psikologi Sosial*. Kencana.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Triwijayanti, D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran Dukungan Sosial Keluarga dan Efikasi Diri terhadap Tingkat Work-Life Balance pada Mahasiswa yang Bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 320–327.
- Umamah, K. N., Anggraini, M. P., Edyta, N., & Faradiba, A. T. (2018). Prestasi Akademik Ditinjau Dari Keterlibatan Remaja Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(1), 108–114. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1688>
- Wahab, R. (2016). *Psikologi Belajar*. Rajawali Pers.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>

- Winata, B. L., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Self-Efficacy, dan Komitmen Organisasional Terhadap Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja [The Influence of Work Life Balance, Self-Efficacy, and Organizational Commitment on Burnout in Working Students]. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 2(2), 87. <https://doi.org/10.19166/ff.v2i2.5986>
- Winkel, W. S. (1983). *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Gramedia Pustaka Utama.
- Yahya, G. M., & Widjaja, S. U. M. (2019). Analisis Prestasi Akademik Pada Mahasiswa Yang Bekerja Part-Time Di Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang Angkatan 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12(1). <https://doi.org/10.17977/UM014v12i12019p046>
- Zega, Y. X. G. H., & Kurniawati, G. E. (2022). Pentingnya Manajemen Waktu Bagi Mahasiswa Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar di Sekolah Tinggi Teologi Duta Panisal Jember. *Metanoia*, 4(1), 58–70. <https://doi.org/10.55962/metanoia.v4i1.62>

